

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO

**AS MIGRAÇÕES DOS QUADROS ALTAMENTE
QUALIFICADOS EM PORTUGAL**
**Fluxos Migratórios Inter-Regionais e Internacionais
e Mobilidade Intra-Organizacional**

VOLUME I

João Peixoto

Dissertação apresentada no Instituto Superior de Economia e Gestão
para obtenção de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações
por João Alfredo dos Reis Peixoto

Orientador: Prof. Doutor João Ferrão - Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

Co-Orientador: Prof. Doutor J. M. Carvalho Ferreira - ISEG/UTL

Júri:

Presidente

Reitor da Universidade Técnica de Lisboa

Vogais

Prof. Doutor Américo Henrique Rodrigues Ramos dos Santos – professor
catedrático do ISEG/UTL

Prof^a Doutora Ilona Zsuzsanna Kovács - professora catedrática do ISEG/UTL

Prof. Doutor José Maria Carvalho Ferreira - professor catedrático do ISEG/UTL

Prof^a Doutora Maria Ioannis Bénis Baganha - professora associada da Faculdade de
Economia da Universidade de Coimbra

Prof. Doutor João Manuel Machado Ferrão - investigador principal do Instituto de
Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

Lisboa

1998

[Edição electrónica: 2015]

*Para os meus Pais,
a Ana Cristina
e a Teresa*

Resumo

O objectivo deste trabalho é o estudo das migrações dos quadros altamente qualificados, tanto em Portugal como no seu contexto internacional. Por migrações entendem-se as deslocações territoriais com alguma permanência no tempo (média e longa duração) e mudança de contexto social. Por quadros altamente qualificados consideram-se os agentes que combinam uma inserção profissional hierarquicamente elevada com um diploma de ensino superior. Dada a amplitude dos movimentos territoriais - inter-regionais e internacionais - e o número de segmentos profissionais em questão foram aprofundados apenas os fluxos ligados à vertente intra-organizacional e, em particular, as transferências intra-empresariais. A principal conclusão é a de que os quadros se tornaram, actualmente, um grupo com forte mobilidade, tanto ao nível interno como internacional, e que esta tende a adquirir contornos particulares. Neste último campo destaca-se a importância da moldura institucional: grande parte das movimentações não se processa num contexto de migrações “livres” mas enquadrada em transferências internas a organizações. No caso de Portugal foi detectada uma importante divergência: as organizações responsáveis pela maioria dos fluxos são o Estado, no caso dos movimentos inter-regionais, e as empresas multinacionais, no dos internacionais; e foram aprofundados os mecanismos das migrações de “topo”, incluindo alguns pouco destacados nesta área.

PALAVRAS-CHAVE: Migrações Internas; Migrações Internacionais; Quadros; Organizações; Mercados de Trabalho; Portugal

Abstract

The aim of this work is to study the migrations of highly skilled workers, both in Portugal and in its international setting. As “migrations” we consider spatial flows with some durability (medium or long-term) and change of social context. As “highly skilled workers” we consider agents that combine a hierarchically important occupational position with a tertiary level educational degree. Given the wideness of the territorial movements – regional and international migrations – and the large number of professional groups we will just deepen the study of organisational flows and, particularly, entrepreneurial ones. The main conclusion is that highly skilled workers are, nowadays, a group with strong mobility, both at the regional and the international level, and that this mobility tends to acquire a particular configuration. In this point, we must stress the role of institutional framing: many flows do not occur in a “free” migration context but constitute organisational internal transfers. In the Portuguese case we found an important divergence: the organisations which cause the majority of flows are the State, at the regional level, and multinational firms, at the international one; and we re-examined the factors of highly skilled flows, including some which are not usually considered on this field.

KEY WORDS: Internal Migrations; International Migrations; Highly Skilled Workers; Organisations; Labour Markets; Portugal

Índice do Volume 1

RESUMO	II
ABSTRACT	III
ÍNDICE DO VOLUME 1	IV
ÍNDICE DE QUADROS	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
NOTA PRÉVIA	XI
INTRODUÇÃO	1
PARTE I - OS MOVIMENTOS MIGRATÓRIOS E OS QUADROS ALTAMENTE QUALIFICADOS: PROBLEMAS DE CONCEPTUALIZAÇÃO, METODOLOGIA E TEORIAS EXPLICATIVAS.....	11
CAPÍTULO 1 - O CONCEITO DE MIGRAÇÕES E A METODOLOGIA DE ANÁLISE: DEFINIÇÃO, TIPOLOGIAS E PROBLEMAS DE MEDIÇÃO	12
1 - MIGRAÇÕES, MOBILIDADE E ESPAÇOS DE VIDA.....	12
1.1 - <i>Migrações e Mobilidade: as Fronteiras Conceptuais.....</i>	12
1.2 - <i>O Espaço de Vida: da Concentração à Multipolaridade</i>	18
2 - AS TIPOLOGIAS MIGRATÓRIAS	23
2.1 - <i>Os Eixos de Categorização.....</i>	23
2.2 - <i>As Migrações Internas e Internacionais</i>	26
3 - A METODOLOGIA DE ANÁLISE DAS MIGRAÇÕES	31
CAPÍTULO 2 - AS TEORIAS EXPLICATIVAS DAS MIGRAÇÕES: TEORIAS MICRO E MACRO-SOCIOLÓGICAS	37
1 - O ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR	37
1.1 - <i>A Explicação das Migrações e os Paradigmas Teóricos.....</i>	37
1.2 - <i>As Teorias das Migrações e a Sociologia Económica.....</i>	42
2 - AS TEORIAS MICRO-SOCIOLÓGICAS	48
2.1 - <i>Os Modelos de Push-Pull e do Capital Humano.....</i>	48
2.2 - <i>O Ciclo de Vida e a Trajectória Social</i>	52
3 - AS TEORIAS MACRO-SOCIOLÓGICAS.....	57
3.1 - <i>O Mercado de Trabalho Segmentado e a Economia Informal.....</i>	57
3.2 - <i>Estruturas Espaciais, Sistemas-Mundo e Sistemas Migratórios</i>	59
3.3 - <i>Instituições, Redes Migratórias, Laços Étnicos e Sociais.....</i>	63
CAPÍTULO 3 - AS MIGRAÇÕES E A ORGANIZAÇÃO DO ESPAÇO: NOVAS DINÂMICAS TERRITORIAIS E FLUXOS DE TRABALHO	67
1 - AS MIGRAÇÕES INTER-REGIONAIS: FORMAS ESPACIAIS, ESPAÇO PRODUTIVO E MOBILIDADE	67
1.1 - <i>Polaridades Regionais e Urbanas e Formas de Mobilidade.....</i>	67
1.2 - <i>O Novo Espaço Produtivo e os Mercados de Trabalho</i>	75
2 - AS MIGRAÇÕES INTERNACIONAIS: GLOBALIZAÇÃO E FLUXOS MIGRATÓRIOS	82
2.1 - <i>Os Fluxos Migratórios Internacionais: Tendências Recentes.....</i>	82
2.2 - <i>A Internacionalização das Economias e os Fluxos de Trabalho</i>	86
3 - AS NOVAS FRONTEIRAS DOS FENÓMENOS MIGRATÓRIOS	92
CAPÍTULO 4 - AS CATEGORIAS SOCIAIS: A NOVA ESTRUTURA SOCIAL E OS GRUPOS DE TOPO.....	97
1 - AS TEORIAS SOCIOLÓGICAS E AS FORMAS DE ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL.....	98
1.1 - <i>Os Eixos Teóricos de Análise das Classes</i>	98
1.2 - <i>As Modificações Recentes da Estrutura Social</i>	105
2 - OS QUADROS ALTAMENTE QUALIFICADOS E AS CLASSES SOCIAIS	107
2.1 - <i>As Teorias das Desigualdades e os Grupos de Topo</i>	108

2.2 - Enquadramento Teórico e Delimitação Empírica	116
3 - A METODOLOGIA DE ANÁLISE DOS GRUPOS SOCIAIS.....	119
CONCLUSÃO DA PARTE I	121
PARTE II - AS MIGRAÇÕES DOS QUADROS ALTAMENTE QUALIFICADOS: MIGRAÇÕES INTER-REGIONAIS E INTERNACIONAIS, NOVAS FORMAS DE MOBILIDADE E TRANSFERÊNCIAS INTRA-EMPRESARIAIS ...	124
CAPÍTULO 5 - AS MIGRAÇÕES INTER-REGIONAIS: SELECTIVIDADE DOS FLUXOS E MOBILIDADE DOS GRUPOS DE “TOPO”	125
1 - A SELECTIVIDADE DOS FLUXOS MIGRATÓRIOS E A MOBILIDADE DOS QUADROS.....	126
1.1 - Os Factores de Selectividade e o Estatuto Sócio-Económico	126
1.2 - Mobilidade Social, Migrações e Grupos de “Topo”	133
1.3 - As Dificuldades de Generalização.....	141
2 - OS PERCURSOS REGIONAIS DOS QUADROS E AS TENDÊNCIAS DE EVOLUÇÃO.....	145
2.1 - A Selectividade Regional dos Fluxos	145
2.2 - As Tendências de Evolução	150
CAPÍTULO 6 - A MOBILIDADE INTERNACIONAL DOS QUADROS ALTAMENTE QUALIFICADOS: DO “BRAIN DRAIN” AO “SKILL EXCHANGE”	152
1 - A HISTÓRIA DA MOBILIDADE: MIGRAÇÕES DE INTELLECTUAIS E ESTRUTURAS SOCIAIS	153
1.1 - As Migrações dos Intelectuais e das Elites nas Sociedades Tradicionais	153
1.2 - A Sociedade Moderna: “Elite Migratória” e Reestruturação Económica	155
2 - O “BRAIN DRAIN”	158
2.1 - Origem e Evolução do Conceito: do Problema Europeu ao do Desenvolvimento	158
2.2 - As Causas Micro e Macro da Mobilidade	164
2.3 - As Implicações Económicas e Sociológicas	167
3 - OS NOVOS MOVIMENTOS: MOBILIDADE E “SKILL EXCHANGE”	172
3.1 - O Brain Drain e o seu Reverso: Regressos e Trocas Globais	172
3.2 - Os Fluxos Multidireccionais e a Nova “Agenda de Investigação”	174
CAPÍTULO 7 - O ESPAÇO E O TEMPO DAS NOVAS DESLOCAÇÕES	181
1 - OS FLUXOS CONTEMPORÂNEOS DOS QUADROS ALTAMENTE QUALIFICADOS	182
1.1 - Os Movimentos Inter-Regionais	183
1.2 - Os Aspectos Recentes do Brain Drain	184
1.3 - As Novas Migrações Internacionais.....	188
1.4 - O Dualismo Migratório.....	195
2 - AS TIPOLOGIAS DE MIGRANTES E O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES	197
2.1 - As Tipologias de Migrantes	197
2.2 - O Papel das Instituições.....	201
3 - AS NOVAS FORMAS DE MOBILIDADE	204
3.1 - Regiões e Sistemas Migratórios Mundiais.....	204
3.2 - A Nova Temporalidade das Deslocações.....	206
CAPÍTULO 8 - AS EMPRESAS MULTILocalIZADAS E A MOBILIDADE DOS QUADROS: ACTIVIDADES MULTIRREGIONAIS E TRANSNACIONAIS E TRANSFERÊNCIAS INTRA-EMPRESARIAIS.....	211
1 - EMPRESAS MULTILocalIZADAS, MERCADOS DE TRABALHO E TRANSFERÊNCIAS	212
1.1 - As Dimensões dos Mercados de Trabalho	212
1.2 - Os Objectivos Empresariais e Individuais das Transferências.....	216
2 - AS POLÍTICAS E AS DIFICULDADES DE DESLOCAÇÃO.....	222
2.1 - As Políticas de Recursos Humanos e as Dificuldades de Gestão.....	222
2.2 - As Resistências Individuais à Deslocação	226
3 - OS FACTORES DE VARIAÇÃO DAS TRANSFERÊNCIAS INTRA-EMPRESARIAIS	229
3.1 - As Estruturas e as Estratégias Organizacionais.....	230
3.2 - As Fases de Desenvolvimento e as Tendências de Evolução	236
CONCLUSÃO DA PARTE II	242

PARTE III - AS MIGRAÇÕES INTER-REGIONAIS DOS QUADROS ALTAMENTE QUALIFICADOS EM PORTUGAL: DINÂMICAS TERRITORIAIS E SOCIAIS, COMPOSIÇÃO DOS FLUXOS E ACTIVIDADE EMPRESARIAL	245
CAPÍTULO 9 - DINÂMICAS TERRITORIAIS E SOCIAIS: METODOLOGIA DE ANÁLISE, MIGRAÇÕES INTER-REGIONAIS E ALTERAÇÕES DA ESTRUTURA SOCIAL	246
1 - ALGUMAS QUESTÕES METODOLÓGICAS.....	247
1.1 - <i>As Fontes Estatísticas Gerais</i>	247
1.2 - <i>Um Estudo de Casos: o Inquérito às Empresas</i>	251
2 - AS MIGRAÇÕES INTER-REGIONAIS: OS MOVIMENTOS MIGRATÓRIOS GLOBAIS	252
2.1 - <i>As Tendências Estruturais de Evolução</i>	252
2.2 - <i>A Mobilidade Territorial nos Anos 80</i>	254
2.3 - <i>Os Novos Modelos Territoriais</i>	259
3 - AS ALTERAÇÕES DA ESTRUTURA SOCIAL	263
3.1 - <i>A Evolução do Sistema de Ensino</i>	264
3.2 - <i>A Estrutura Sócio-Profissional</i>	267
CAPÍTULO 10 - A SELECTIVIDADE DOS FLUXOS MIGRATÓRIOS E AS DINÂMICAS REGIONAIS	273
1 - A SELECTIVIDADE MIGRATÓRIA GLOBAL	275
1.1 - <i>A Estrutura Demográfica</i>	275
1.2 - <i>A Composição Social das Migrações</i>	278
1.3 - <i>Mobilidade Social e Ciclo de Vida</i>	287
2 - AS CARACTERÍSTICAS DIFERENCIAIS DOS FLUXOS REGIONAIS	292
2.1 - <i>A Selectividade Demográfica</i>	292
2.2 - <i>Migrações e Mercados de Trabalho Regionais</i>	294
CAPÍTULO 11 - A MOBILIDADE INTER-REGIONAL DOS QUADROS ALTAMENTE QUALIFICADOS.....	307
1 - CARACTERÍSTICAS E COMPOSIÇÃO SOCIAL DOS QUADROS MIGRANTES.....	308
1.1 - <i>O Perfil Demográfico: Género e Ciclos de Vida</i>	308
1.2 - <i>O Tipo de Diploma Escolar</i>	311
1.3 - <i>A Inserção Profissional e a Posição Social</i>	313
1.4 - <i>A Actividade Económica: Carreiras Públicas e Privadas</i>	321
2 - OS FLUXOS MIGRATÓRIOS INTER-REGIONAIS	325
2.1 - <i>Os Percursos Regionais dos Quadros</i>	326
2.2 - <i>Um Ensaio de Tipologia</i>	331
2.3 - <i>A Selectividade Regional dos Fluxos</i>	334
CAPÍTULO 12 - MIGRAÇÕES INTER-REGIONAIS DOS QUADROS E ACTIVIDADE EMPRESARIAL.....	340
1 - EMPRESAS E MOBILIDADE DE QUADROS: A BIBLIOGRAFIA DISPONÍVEL	341
2 - MOBILIDADE E TRANSFERÊNCIAS INTRA-EMPRESARIAIS: ESTUDOS DE CASO	345
2.1 - <i>O Volume e a Natureza da Mobilidade</i>	347
2.2 - <i>As Causas da Permanência e das Migrações</i>	350
2.3 - <i>As Políticas: Carreiras, Incentivos e Recrutamentos</i>	358
2.4 - <i>Os Factores de Mudança</i>	365
CONCLUSÃO DA PARTE III	368
PARTE IV - A MOBILIDADE INTERNACIONAL DOS QUADROS ALTAMENTE QUALIFICADOS EM PORTUGAL: CONTEXTO INTERNACIONAL, EMIGRAÇÃO E IMIGRAÇÃO DE QUADROS E TRANSFERÊNCIAS INTRA-EMPRESARIAIS	371
CAPÍTULO 13 - TENDÊNCIAS DAS MIGRAÇÕES INTERNACIONAIS E FACTORES DE MOBILIDADE DOS QUADROS	372
1 - OS FLUXOS MIGRATÓRIOS GLOBAIS: TENDÊNCIAS DE EVOLUÇÃO.....	372
1.1 - <i>As Dinâmicas da Emigração e Imigração</i>	372
1.2 - <i>Enquadramento Internacional e Sistemas Migratórios Mundiais</i>	376
2 - ALGUNS FACTORES INSTITUCIONAIS DA MOBILIDADE DOS QUADROS	378

2.1 - Políticas Migratórias e Reconhecimento de Diplomas	379
2.2 - A Internacionalização da Economia e as Tendências de Investimento.....	393
CAPÍTULO 14 - A MOBILIDADE INTERNACIONAL DOS QUADROS: EMIGRAÇÃO E IMIGRAÇÃO DE GRUPOS DE “TOPO”	399
1 - A EMIGRAÇÃO DE QUADROS: COMPOSIÇÃO DOS FLUXOS E TIPOS MIGRATÓRIOS	399
1.1 - A Emigração dos Grupos Profissionais de “Topo” desde os Anos 50.....	400
1.2 - Os Tipos Migratórios: Características e Causas da Deslocação.....	405
2 - A IMIGRAÇÃO DE QUADROS: AS CARACTERÍSTICAS DOS MIGRANTES ESTRANGEIROS	414
2.1 - A Composição Social da Imigração Estrangeira	415
2.2 - Os Tipos Migratórios: Migrantes Institucionais e Independentes	427
3 - AS PERSPECTIVAS DE EVOLUÇÃO	432
CAPÍTULO 15 - A MOBILIDADE INTERNACIONAL NAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS: A ENTRADA DE QUADROS ESTRANGEIROS	436
1 - AS ETN E A MOBILIDADE DE QUADROS: A BIBLIOGRAFIA DISPONÍVEL	437
2 - A ENTRADA DE QUADROS ESTRANGEIROS: ESTUDO DE CASOS	441
2.1 - Características Individuais e Funcionais das Deslocações	443
2.2 - Factores Causais e Tipologia das Deslocações	452
2.3. Os Problemas das Entradas Migratórias	461
CAPÍTULO 16 - A MOBILIDADE INTERNACIONAL NAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS: INCORPORAÇÃO E SAÍDA DE QUADROS PORTUGUESES	471
1 - OS QUADROS PORTUGUESES E AS EMPRESAS ESTRANGEIRAS	471
1.1 - A Incorporação dos Quadros Portugueses	471
1.2 - A Saída de Quadros Nacionais.....	478
2 - A INTERNACIONALIZAÇÃO DAS EMPRESAS PORTUGUESAS E A EXPORTAÇÃO DE QUADROS	488
2.1 - O Volume e as Estratégias de Mobilidade	489
2.2 - A Articulação com o Contexto Local	492
2.3 - A Atitude dos Quadros Portugueses	494
3 - AS PERSPECTIVAS DE EVOLUÇÃO DAS TRANSFERÊNCIAS INTERNACIONAIS	496
3.1 - As Tendências Futuras das Deslocações	496
3.2 - O Impacto da União Europeia	498
3.3 - As Novas Tecnologias de Informação	500
CONCLUSÃO DA PARTE IV	502
CONCLUSÃO.....	505
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	514

Índice de Quadros

Quadro 2.1 - Um Modelo de Investigação para a Sociologia Económica	48
Quadro 2.2 - A Análise das Migrações - Um Modelo de Investigação	48
Quadro 3.1 - Migrações Inter-Regionais - Formas Espaciais, Espaço Produtivo e Movimentos Migratórios nos Países Desenvolvidos (Pós-Segunda Guerra Mundial)	83
Quadro 7.1 - Bases para uma Tipologia dos Migrantes Altamente Qualificados	205
Quadro 8.1 - As Dimensões dos Mercados de Trabalho das Empresas Multilocalizadas	220
Quadro 9.1 - População Residente com Curso Superior em Relação à População Total, 1960-1991	275
Quadro 9.2 - Alunos Matriculados e Conclusões de Curso no Ensino Superior, 1960-1995	275
Quadro 9.3 - Taxas de Escolarização no Ensino Superior, 18-24 anos, 1960-1991 (%)	275
Quadro 9.4 - População Activa por Sectores de Actividade, 1960-1991 (%)	278
Quadro 9.5 - População Activa em Profissões de “Topo”, 1960-1991	278
Quadro 11.1 - Tipologia de Quadros Migrantes	342
Quadro 14.1 - Emigração e Imigração de Quadros em Portugal - Síntese	450
Quadro 15.1 - Empresas Transnacionais - Padrão Habitual de Transferências Internacionais de Quadros (Inquérito William M. Mercer / CBI-ERC, 1992)	457
Quadro 15.2 - Tipologia de Empresas Transnacionais (Investimento Estrangeiro) em Portugal, Segundo o Grau de Imigração de Quadros Estrangeiros	476
Quadro 16.1 - Os “Saldos Migratórios” das ETN em Portugal	501

Índice de Gráficos

Gráfico 9.1 - Migrações Inter-Regionais (NUTS 2/3 - Litoral/Interior), 1985-91	266
Gráfico 9.2 - Migrações Inter-Regionais (NUTS 2/3 - Litoral/Interior), 1985-91 - Taxas Migratórias (%)	266
Gráfico 10.1 - População Residente (1991) e Migrantes (NUTS 3, 1985-91) - Relação de Masculinidade por Grupos Etários	287
Gráfico 10.2 - Migrações Inter-Regionais (NUTS 3), 1985-91 - Propensão à Mobilidade por Idades	287
Gráfico 10.3 - População Residente (1991) e Migrantes (1985-91) por Qualificação Académica (%).....	289
Gráfico 10.4 - Migrantes (1985-91) por Qualificação Académica - Propensão à Mobilidade por Sexos (%)	289
Gráfico 10.5 - População Residente (1991) e Migrantes (1985-91) por Profissões (%) ..	292
Gráfico 10.6 - Migrantes (1985-91) por Profissões - Propensão à Mobilidade por Sexos (%)	292
Gráfico 10.7 - População Residente (1991) e Migrantes (1985-91) por Grupos Sócio-Económicos (%)	293
Gráfico 10.8 - Migrantes (1985-91) por Grupos Sócio-Económicos - Propensão à Mobilidade por Sexos (%)	293
Gráfico 10.9 - Migrações Inter-Regionais (NUTS 3), 1985-91 - GSE e Ciclo de Vida ...	299
Gráfico 10.10 - Migrações Inter-Regionais (NUTS 3), 1985-91 - GSE e Ciclo de Vida - Homens	299
Gráfico 10.11 - Migrações Inter-Regionais (NUTS 3), 1985-91 - GSE e Ciclo de Vida - Mulheres	299
Gráfico 11.1 - Quadros Altamente Qualificados Migrantes Inter-Regionais (NUTS 3), 1985-91	320
Gráfico 11.2 - Quadros Altamente Qualificados Migrantes Inter-Regionais (NUTS 3), 1985-91 - Relação de Masculinidade por Grupos Etários	320
Gráfico 11.3 - Migrações Inter-Regionais (NUTS 3), 1985-91 - GSE e Ciclo de Vida - Propensão à Mobilidade	331
Gráfico 11.4 - Migrações Inter-Regionais (NUTS 3), 1985-91 - GSE e Ciclo de Vida - Propensão à Mobilidade (Homens)	331

Gráfico 11.5 - Migrações Inter-Regionais (NUTS 3), 1985-91 - GSE e Ciclo de Vida - Propensão à Mobilidade (Mulheres)	331
Gráfico 11.6 - Migrações Inter-Regionais (NUTS 2/3 - Litoral/Interior), 1985-91 - Quadros Altamente Qualificados	339
Gráfico 11.7 - Migrações Inter-Regionais (NUTS 2/3 - Litoral/Interior), 1985-91 - Quadros Altamente Qualificados - Taxas Migratórias (por 1000 Activos)	339
Gráfico 14.1 - Emigração de Profissionais de “Topo”, 1955-1988	417
Gráfico 14.2 - Emigração de Profissionais de “Topo”, 1955-1988 (% Activos)	417
Gráfico 14.3 - Estrangeiros com Residência Legalizada, por Profissões, 1986-1995	433
Gráfico 14.4 - Estrangeiros com Residência Legalizada, por Profissões, 1986-1995 (% Activos)	433
Gráfico 14.5 - Estrangeiros com Profissões de “Topo”, por Nacionalidades, 1986-1995	436
Gráfico 14.6 - Estrangeiros com Profissões de “Topo”, por Nacionalidades, 1986-1995 (%)	436
Gráfico 14.7 - Quadros Altamente Qualificados Estrangeiros, 1991	440
Gráfico 14.8 - Quadros Altamente Qualificados Estrangeiros Migrantes, 1985-91	440

Nota Prévia

Um trabalho como o que agora se apresenta, desenvolvido pelo autor entre os anos de 1994 e 1997, implicou não apenas uma grande disponibilidade individual - habitual neste tipo de dissertações -, como não teria sido possível sem a colaboração de múltiplas instituições e indivíduos. Em primeiro lugar, desejo agradecer ao Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa, onde esta dissertação de doutoramento é apresentada. O ISEG concedeu-me equiparação a bolseiro durante a maior parte do período de investigação, financiou a investigação através do seu Fundo de Investigação (FISEG, ano lectivo de 1994/1995) e ofereceu-me condições gerais de trabalho essenciais para um trabalho desta natureza. Este agradecimento envolve os órgãos directivos da Faculdade - Conselho Científico e Directivo -, o Departamento de Ciências Sociais, a Secção de Sociologia e o SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações. Em segundo lugar, desejo mencionar a Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica (JNICT) e a Direcção Geral do Ordenamento do Território, que financiaram, durante os anos de 1995 e 1996, um projecto de investigação mais amplo onde esta dissertação se inseriu (Projecto PDGT/QRH/392/94). Em terceiro lugar, devo agradecer ao Instituto Nacional de Estatística, que me concedeu licença sem vencimento durante o período de elaboração da dissertação e me permitiu utilizar informação estatística não publicada, cujo valor para o desenrolar dos trabalhos é difícil de estimar. No INE desejo referir, em particular, a Direcção e o Gabinete de Estudos Demográficos (actual Gabinete de Estudos / Área Demográfica e Social); foi neste último que iniciei o estudo dos dados do XIII Recenseamento Geral da População (1991) que pude agora aprofundar.

No que se refere a recolha de informação, várias instituições foram envolvidas neste projecto, e estou grato a todas pela inestimável colaboração - habitualmente sem contrapartidas - que me prestaram. Quanto a recolha bibliográfica, o principal apoio residiu na Biblioteca / Centro de Informação e Documentação do ISEG, que me ajudou quer na fase de aquisição de publicações quer na da investigação bibliográfica. No plano dos dados estatísticos gerais, várias entidades oficiais ou privadas colaboraram: para além do INE, outras instituições facultaram informação; elas estão todas listadas em anexo. Quanto a dados qualitativos, várias empresas nacionais e estrangeiras, associações profissionais e autoridades oficiais interessaram-se pela investigação. Devo salientar, sobretudo, as empresas e, em particular, os directores de recursos humanos que estiveram envolvidos, e sobre cujos contributos muitos dos resultados finais se apoiaram; todos eles estão, também, listados em anexo. Na fase dos contactos

exploratórios pude beneficiar, ainda, de indicações de Rui Nunes, então na revista *Exame*.

Quanto a apoios no estrangeiro, pretendo nomear John Salt, director do *Migration Research Unit* do *University College London*, Reino Unido, e Ann Singleton, da mesma instituição, onde trabalhei em Setembro e Outubro de 1995 para investigação bibliográfica e contactos com académicos e profissionais especialistas na migração de quadros (entre os quais o próprio Salt). O apoio que me prestaram é-me particularmente grato porquanto foi obtido por via informal, sendo-me oferecidas condições de trabalho e apoio pessoal que não são habituais em muitas estadias para investigação. No estrangeiro, os agradecimentos são extensíveis a Sue Shortland, do *Employee Relocation Council* da *Confederation of British Industry*, Kristin White, do *U.S. Employee Relocation Council*, Jean-Pierre Garson, Alastair McPherson, Abel Albet e David Marsden, que forneceram informações ou trabalhos diversos relevantes para a investigação. Um contacto com Arnaldo Bagnasco durante o ano de 1989 esteve, ainda, na raiz do meu interesse pelo tema.

Os agradecimentos restantes são muitos. Antes de mais, devo mencionar João Ferrão e José Maria Carvalho Ferreira, co-orientadores deste trabalho. A sua orientação científica foi de valor incalculável e o seu apoio mais amplo tornou-os, também, credores de grande reconhecimento pessoal. Como é natural, não lhes cabem - como, de resto, a mais ninguém - quaisquer responsabilidades nos erros ou insuficiências desta dissertação. Para além deles, devo nomear vários colegas ou amigos que, de forma mais ligada à investigação ou colaborando em actividades que, de contrário, a prejudicariam, foram responsáveis pelos resultados a que cheguei. Correndo o risco de não nomear alguns, desejo referir, fora do ISEG, Maria Ioannis Baganha, Maria de Lurdes Rodrigues, Carlos Gonçalves, Maria Manuel Fonseca e Elísio Estanque; e, no ISEG, Vítor Corado Simões, Sara Vilas, Mário Bairrada, Maria Eduarda Soares, Ilona Kovács, Anabela Carvalho, Helena Serra, Marta Varanda e Rafael Marques. Para além deles, os contributos de Ana Sofia Guerreiro, Ana Maria Garrudo, Catarina Varges e Sandro Mendonça foram, em vários momentos, indispensáveis ao desenrolar da dissertação.

Finalmente, quero lembrar os meus Pais, a Ana Cristina e a Teresa. Foram eles que, durante muito tempo e, muitas vezes, sem o saberem, permitiram que este trabalho tivesse lugar. É a eles que esta dissertação é dedicada.

Introdução

Âmbito e objectivos

O objectivo deste trabalho é o estudo das migrações dos quadros altamente qualificados, tanto em Portugal como no seu contexto internacional. A opção pelo tema das migrações implica, desde logo, algumas fronteiras teóricas: mesmo se o grau de interdisciplinaridade é forte nesta área, a sua análise apresenta alguns consensos; entre estes, um dos mais importantes é o que delimita o facto migratório a deslocações territoriais com alguma permanência temporal (estadias de média e longa duração) e mudança de contexto social. Embora a nossa preocupação seja situar as migrações num contexto amplo de mobilidade, iremos, por aquele motivo, cingir-nos a movimentos com duração temporal e alcance territorial significativos, o que nos permite excluir tanto fluxos de curta duração como de pequena escala (incluindo intra-regionais). Uma vez que serão avaliadas, em simultâneo, as migrações inter-regionais e internacionais, o leque de deslocações a cobrir é, no entanto, muito vasto. O grupo social que pretendemos estudar é, de igual modo, amplo: abrange os agentes que combinam uma inserção profissional hierarquicamente elevada com um diploma de ensino superior. Dada a amplitude dos movimentos territoriais e o número de segmentos profissionais em questão foi decidido aprofundar apenas os fluxos ligados à vertente intra-organizacional e, em particular, as transferências intra-empresariais.

A perspectiva extensa que utilizámos deve-se, sobretudo, à indeterminação existente nos movimentos actuais. No plano territorial, admitiu-se que seria interessante o estudo conjugado das dinâmicas internas e internacionais, em lugar da compartimentação clássica neste domínio: a fragilização das fronteiras nacionais por efeito dos processos económicos e sociais (incluindo a globalização recente); a criação de espaços supra-nacionais integrados (como a União Europeia); e a autonomização dos mercados internos de trabalho das organizações multinacionais (gerando movimentos nacionais e supra-nacionais com uma mesma lógica) - colocam em causa as divisões tradicionais e desencadeiam fluxos migratórios de novos tipos. No plano social, o cruzamento da vertente hierárquica (controlo organizacional) com a das credenciais, apesar de definir um grupo aparentemente “híbrido” à luz das teorias actuais, justificou-se pela importância dos novos atributos sociais: sabe-se que o conhecimento e a informação diluem algumas segmentações habituais, introduzindo novas posições de poder e clivagens desconhecidos das teorias clássicas. Mesmo se o nosso objectivo não foi aprofundar as dinâmicas de estratificação, pareceu importante

alargar o foco de análise para o exterior de algumas “classes” ou “estratos” sociais conceptualmente consolidados.

A principal restrição empírica que adoptámos foi, assim, a de estudar os movimentos intra-organizacionais e, em particular, as transferências intra-empresariais. Tal opção prende-se com uma justificação, antes de mais, pragmática: embora na fase inicial deste trabalho se procurasse captar, de forma tão ampla quanto possível, os diversos movimentos de “quadros”, seria inviável aprofundá-los a todos. Uma vez que os fluxos intra-empresariais apresentam, hoje, uma dimensão relativa elevada e forte potencial de crescimento foi decidido aprofundar, numa segunda fase da investigação, apenas as migrações desse tipo. O principal objecto empírico analisado foram, deste modo, as deslocações de indivíduos no seio dos mercados internos de trabalho das suas empresas, por motivo de carreira profissional ou necessidade pontual. Foi devido a esta opção que outras migrações de “topo”, embora tenham sido consideradas, não foram objecto de aprofundamento: é o caso, no campo inter-regional, das deslocações no âmbito do Estado - também movimentos intra-organizacionais -, resultantes de concursos públicos ou de nomeações (professores ou médicos, por exemplo); e, no campo internacional, de fluxos como o *brain drain* e outros movimentos “independentes” (incluindo, no caso português, a imigração de brasileiros), actividades de cooperação e deslocações de funcionários de organizações internacionais (como os quadros comunitários).

A questão central deste trabalho foram as formas contemporâneas das migrações de segmentos profissionais de “topo”. O objectivo foi apurar se os fluxos de quadros altamente qualificados constituem uma componente numericamente significativa das migrações actuais; avaliar qual a sua tendência de variação e relação com outros movimentos migratórios (reforço ou inversão de tendências); e conhecer os seus mecanismos causais. As hipóteses consideradas foram as de que o seu número (absoluto e relativo) é crescente e que apresentam especificidade nas escolhas territoriais. Deste ponto de vista, tornou-se importante avaliar a proporção de quadros que são canalizados por organizações e, em particular, por empresas. O objectivo foi comprovar a hipótese de que as organizações - nomeadamente os seus mercados internos de trabalho - são um dos principais veículos contemporâneos para as migrações. Este facto decorre da importância económica e social das grandes organizações (multirregionais e multinacionais) - empresas e Estado; da necessidade organizacional dos fluxos (colocação de recursos qualificados); e da sua “facilidade” (migrações com reduzida componente de “risco”).

Articulada com esta, outras questões atravessaram este estudo. Numa perspectiva ampla esteve, neste caso, o conhecimento das novas dinâmicas territoriais de âmbito nacional. O espaço parece hoje registar uma alteração dos eixos de localização e centralidade, com o crescimento de pólos urbanos intermédios e diminuição da atracção das maiores cidades; esta situação ocorre, porém, com frequente disseminação da “execução” nas periferias e manutenção do “controlo” nas metrópoles. A análise da movimentação dos quadros poderia confirmar ou infirmar estas tendências, sobretudo tendo em conta os “efeitos multiplicadores” que geram. O estudo do impacto da economia mundial no país (incluindo a abertura proporcionada pela integração na União Europeia) foi, ainda, efectuado: procurou-se avaliar a inserção dos recursos humanos qualificados na economia mundial, nomeadamente o volume de contactos internacionais e o nível de controlo exercido por quadros estrangeiros e portugueses. O interesse foi confrontar as hipóteses divulgadas pela bibliografia internacional e apurar o grau de "centralidade" de Portugal (e dos quadros nacionais) no sistema mundial.

Numa perspectiva de maior aprofundamento foi contemplada a análise das estratégias empresariais de selecção e distribuição de recursos humanos qualificados, quer no plano interno quer internacional. O objectivo foi relevar as estratégias desenvolvidas pelas empresas multi-estabelecimentos na gestão do seu pessoal, com realce para os motivos e condicionantes à deslocação de recursos humanos; políticas de apoio à mobilidade; e dificuldades encontradas nesta área. O grau de inter-ligação das condicionantes estruturais e das decisões individuais foi, ainda, apreciado. Incluiu-se, neste ponto, o estudo dos factores objectivos que provocam as escolhas territoriais dos agentes (localização de actividades, carreiras profissionais, infra-estruturas, reconhecimento internacional de credenciais, etc.); e das motivações, atitudes e expectativas individuais (frequentemente relacionadas com o ciclo de vida) que presidem à permanência e à mudança geográfica.

Aspectos teóricos

O estudo das migrações dos quadros altamente qualificados apresenta, na actualidade, um duplo motivo de interesse. Em primeiro lugar, este segmento reveste-se de uma importância crescente na actividade económica e na estrutura social: o incremento dos níveis educativos, as vantagens sociais e profissionais associadas à posse do saber e do capital escolar, a centralidade do conhecimento e da informação nas actividades económicas e a terciarização progressiva das actividades levam ao

peso crescente do grupo na grelha de estratificação social. Em segundo lugar, as crescentes exigências de intercâmbio territorial - interno e internacional - decorrentes da complexificação das economias e sociedades, bem como as fortes possibilidades permitidas pelos modernos meios de comunicação e transporte, conduzem a uma elevada mobilidade destes (e de outros) agentes económicos. A análise das deslocações de quadros inseridos na gestão empresarial e em contactos de negócios; de profissionais deslocados por motivos de congressos, encontros similares ou actividades de formação; de cientistas trabalhando, temporária ou definitivamente, fora do seu local de origem; de estudantes procurando formação noutra região ou país - passa a ocupar um papel central no estudo das dinâmicas sociais.

Apesar da actualidade do tema, a bibliografia disponível não é numerosa - nem à escala internacional nem, como seria de esperar, em Portugal. O estudo das deslocações de segmentos de “topo” raramente constituiu um objecto privilegiado nas teorias migratórias. Com a principal excepção do *brain drain* (e, mesmo assim, sobretudo durante as décadas de 60 e 70), a maioria das referências sobre migrações tem incidido sobre os movimentos de “massa” de trabalhadores menos qualificados e, mais recentemente, sobre segmentos desprotegidos no mercado de trabalho e no estatuto de cidadania (como os migrantes irregulares e os refugiados, por exemplo). No âmbito das migrações inter-regionais, os estudos têm sido generalizadamente escassos. No âmbito internacional a bibliografia é mais numerosa e, timidamente, tem acrescentado ao estudo do *brain drain* o do seu “reverso” e outras formas, mais complexas, de deslocação. O principal motivo para a subalternização geral é de ordem quantitativa: os migrantes de “topo” são (como, de resto, o grupo correspondente na estrutura social) minoritários à escala global. A sua importância estratégica - o poder e os efeitos multiplicadores de que dispõem - deveria obrigar, no entanto, a uma maior centralidade conceptual e analítica.

Dada a heterogeneidade existente nos grupos sociais de “topo” a bibliografia tem incidido, também, sobre fenómenos diversos. O procedimento mais comum dos autores que têm estudado este tipo de migrações consiste em reunir as posições cimeiras das categorias profissionais ou do nível de habilitações académicas (o *tertiary educational level* das classificações internacionais) - ou, em alternativa, realizar uma conjugação dos dois atributos, como sucede com as classificações complexas das categorias “sócio-económicas” e no presente trabalho. Ainda assim, a análise varia entre uma acepção estrita de “cientistas” móveis e uma outra de agentes qualificados em todas as áreas profissionais. Dada a diversidade do grupo não admira, também, que as terminologias adoptadas para designar este tipo de mobilidade sejam bastante variadas. São vulgares,

por exemplo (sobretudo no campo internacional), os termos de mobilidade dos "cérebros", mobilidade de "competências" ou migração de capital humano, para além da ideia de migração das "elites". Alguma da variação resulta, apenas, da língua de origem: no caso dos anglófonos, são sobretudo utilizados os termos de *brain migration* (sobretudo o *brain drain*), *highly skilled migration*, *migration of talent*, *professional transients* e, mais recentemente, migração de *expertise*. No caso dos francófonos, predominam, para além do *exode des cerveaux*, as referências à *mobilité des compétences*, *mobilité des cadres* ou, numa tradução directa do inglês, os *professionnels itinérants* ou *cadres de passage*.

Perante este panorama é de esperar que dificilmente encontremos um trabalho global sobre o tema. O único fenómeno parcelar que obteve um tratamento sistemático foi, até há pouco, o *brain drain* e, como seu resultado, alguns movimentos de regresso (cf. Adams, 1968 ou Glaser, 1978). São, também, acerca deste tema a maioria das referências dispersas, de menor dimensão (sobretudo artigos de revistas), que podemos integrar no campo das migrações de "topo". Apenas recentemente - e, sobretudo, a partir da segunda metade dos anos 80 - outro tipo de movimentos mereceu curiosidade científica. Entre vários trabalhos são, talvez, as colectâneas editadas por Gould (AAVV, 1988) e Paganoni e Todisco (AAVV, 1995), ou os pequenos textos de Pascual de Sans e Cardelús (1991) e Salt (1994), os que revelam maior variedade de perspectivas. Para além destes, os textos de Gould (1988), Findlay e Gould (1989) e Salt e Findlay (1989) oferecem, também, uma panorâmica abrangente. No restante, sobram numerosas referências bibliográficas, relativas a trabalho de menor dimensão, que tratam, como objecto principal ou acessório, as migrações de quadros. Num sentido particular, o texto mais antigo - e, de certa forma, o único "clássico" - dedicado aos migrantes de "topo" é o de Musgrove (1963). A reunião destas múltiplas contribuições torna-se, actualmente, necessária.

No que respeita às transferências intra-organizacionais, a bibliografia é igualmente escassa, para além de apresentar um carácter específico: grande parte das referências provém da teoria sobre organizações e da gestão (sobretudo internacional) de recursos humanos. A sua incorporação nos estudos sobre migrações tem vindo a ser, no entanto, realizada gradualmente. Desta forma, começa a estar bem estabelecido que as transferências intra-empresariais questionam a eficácia explicativa das teorias habituais das migrações. No essencial, tem sido admitido que os mercados internos de trabalho das organizações (e, em particular, empresas) apresentam grande especificidade e articulam os movimentos ocorridos no interior e exterior das fronteiras nacionais. Por outras palavras, as decisões de afectação de recursos, as estratégias de

incentivo ou freio aos movimentos e as decisões dos agentes ocorrem num universo organizacional distante das clássicas condicionantes às migrações “independentes” - como sucede com os mecanismos de *push-pull* e as fronteiras nacionais, por exemplo. Dada a complexidade dos movimentos, é provável que vários dos factores que regem as deslocações intra-empresariais permaneçam por conhecer.

A interdisciplinaridade e a pluralidade de perspectivas surgem como um dos principais desafios de uma investigação como a que agora realizamos. A “sociologia das migrações”, no seu sentido habitual, é, na realidade, uma agregação de teorias desenvolvidas pela sociologia e por outras ciências sociais, com relevo para a economia, geografia e demografia. Não espanta, em consequência, que a análise das migrações apresente uma filiação disciplinar nebulosa, face à amálgama de referências que é comum neste domínio. É por esta razão que o enquadramento dos estudos migratórios na sociologia económica apresenta grandes potencialidades de desenvolvimento, dada a matriz interdisciplinar de que eles partem e a possibilidade de beneficiar de conceitos desenvolvidos por esta última disciplina (cf. Ferreira *et al.*, 1996a). Mesmo de um ponto de vista sociológico estrito, a análise das migrações permanece plural - embora esse seja um problema recorrente na investigação social (não se restringindo a este tema). Devido à incorporação de várias linhas científicas, como o individualismo metodológico e as teorias estruturalistas, e à própria heterogeneidade dos estudiosos, é difícil marcar paradigmaticamente esta área. Resulta daí, por exemplo, que coexistam tranquilamente numerosas teorias “micro” e “macro”-sociológicas sobre as migrações.

Neste aspecto, é possível admitir que as teorias “clássicas” das migrações, que predominaram na sociologia e nas outras disciplinas sociais na primeira metade do século, rondaram o nível micro e cruzaram-se sobretudo com a explicação económica neo-clássica. Em contrapartida, as teorias sociológicas mais recentes, que se desenvolveram a partir dos anos 60, têm, como se infere de Zolberg (1981 e 1989), Öncü (1990) ou Heisler (1992), privilegiado o nível macro e afirmaram-se mais directamente na sociologia. Significativamente, nos últimos anos tem sido testemunhado um cruzamento de perspectivas, dado o menor apelo que os modelos exaustivos de explicação do social têm revelado. É também essa a visão que será defendida neste trabalho. As vantagens de uma utilização conjunta são claras: uma perspectiva ecléctica, que conjugue as potencialidades abertas pela compreensão da lógica dos actores e pela análise das estruturas, parece revelar maior capacidade para entender as formas modernas de mobilidade. Tal como acontece em muitas das correntes da

sociologia contemporânea, pensamos que é pelo cruzamento de diversas perspectivas teóricas e metodológicas que se poderá melhorar o alcance da investigação migratória.

Aspectos metodológicos

Para além da pluralidade teórica, este trabalho apresentou alguma pluralidade metodológica. Tal resultou tanto das vantagens potenciais que a combinação de métodos diversos apresenta, como da própria natureza do objecto a analisar. Uma vez que se procurou articular uma visão genérica das movimentações de quadros altamente qualificados, nas suas múltiplas vertentes profissionais e territoriais, com o aprofundamento das transferências ocorridas no seio de empresas, seria quase inevitável combinar métodos de cariz mais quantitativo com outros de tipo qualitativo. Essa pluralidade esteve presente na nossa investigação, variando a pesquisa entre a recolha de dados estatísticos gerais para caracterização do universo, num extremo, e a realização de entrevistas aprofundadas em empresas seleccionadas, num outro. Mais em pormenor, os principais momentos da investigação realizada foram os seguintes:

(a) Recolha bibliográfica: recolha e análise da bibliografia existente sobre o tema, em Portugal e no espaço internacional. Esta pesquisa incidiu sobre obras de sociologia, economia, geografia e demografia; a natureza interdisciplinar do tema em análise justificou esta abertura teórica - embora tenha predominado a matriz sociológica. A recolha bibliográfica foi realizada a partir, sobretudo, de bases de dados bibliográficas em Portugal (obras disponíveis e bases de dados em CD-ROM); consulta de fontes documentais no Reino Unido; e referências obtidas a partir de documentos já consultados. Para além disso, foi efectuada uma análise documental, a partir da imprensa geral ou especializada, acerca das migrações intra-empresariais.

(b) Análise estatística: consulta e análise das fontes estatísticas disponíveis quanto aos processos migratórios dos quadros (e outros grupos profissionais de “topo”) em Portugal e no contexto internacional. As fontes investigadas foram, sobretudo, publicações várias do Instituto Nacional de Estatística (Recenseamentos Gerais da População de 1981 e 1991, Estatísticas Demográficas, Inquérito ao Emprego e Estatísticas do Turismo) e dados constantes na bibliografia geral consultada. Os valores que se obtiveram permitiram realizar o enquadramento dos diversos movimentos de “quadros” que existem, no plano inter-regional e internacional, em Portugal.

(c) Estudo de casos: realização de entrevistas aprofundadas em empresas e outras instituições, nacionais e multinacionais, para estudo das estratégias de recrutamento e deslocação de quadros nacionais e estrangeiros. Os estudos de casos

basearam-se, fundamentalmente, em entrevistas semi-directivas realizadas a directores de pessoal de empresas e grupos económicos seleccionados. A anteceder estas entrevistas foram realizados contactos exploratórios com agentes ou instituições conhecedores do mercado de trabalho dos quadros; estes contactos revestiram a forma de entrevistas semi-directivas (tomando como base pontos já estabelecidos pela bibliografia) e não-directivas (sobretudo no que se referia à experiência portuguesa de mobilidade). As entrevistas e contactos realizados decorreram, na sua maioria, durante o ano de 1996.

Organização do trabalho

Este trabalho encontra-se organizado em quatro partes. Na primeira, são estudadas as diversas teorias disponíveis acerca das migrações, em geral, e efectuado um breve levantamento sobre questões metodológicas e enquadramento social do grupo com que trabalhamos. Mais em pormenor, são revistos os principais conceitos existentes na área das migrações, desde a noção “clássica” de migrações à ideia de espaço de vida e formas de mobilidade, mencionando-se, ainda, algumas dificuldades metodológicas nesta área (capítulo 1); as principais teorias explicativas do facto migratório, distinguidas entre “micro” e “macro”-sociológicas, com uma breve alusão ao seu enquadramento disciplinar e cruzamento com a sociologia económica (capítulo 2); as principais tendências actuais das migrações internas e internacionais, com relevo para as dinâmicas urbanas e regionais, tendências actuais dos fluxos internacionais e recomposição dos espaços produtivos (capítulo 3); e linhas contemporâneas de estratificação social, destacando-se os novos eixos e clivagens e a natureza dos grupos de “topo” em diferentes paradigmas sociológicos (capítulo 4).

Na segunda parte, são tratadas as principais teorias e contribuições empíricas acerca da mobilidade dos grupos sociais de “topo”. São revistos os contributos para este tema no domínio das migrações inter-regionais, salientando-se os estudos sobre “selectividade” migratória, factores de mobilidade dos quadros e orientação territorial dos fluxos (capítulo 5); as teorias acerca das migrações internacionais, desde as que envolveram o *brain drain* até às que salientam o *skill exchange* (capítulo 6); as formas das novas deslocações, tanto internas como internacionais, com quantificação dos fluxos recentes e identificação dos eixos actantes, destacando-se o papel das instituições e o novo enquadramento no espaço (regiões e sistemas migratórios mundiais) e no tempo (novas temporalidades) (capítulo 7); e as teorias disponíveis acerca das empresas multi-estabelecimentos (multirregionais e multinacionais) e

transferências intra-empresariais, com destaque para as características e necessidades das organizações, políticas de recursos humanos (e sua articulação com os agentes) e factores de variação das estratégias empresariais (capítulo 8).

Na terceira parte, são examinados os fluxos migratórios inter-regionais dos quadros em Portugal, sendo abordados com maior profundidade os ocorridos em empresas multirregionais. São revistas, antes de mais, as principais condicionantes metodológicas ao estudo das migrações portuguesas e realizado o enquadramento territorial e social dos percursos, referindo-se as principais dinâmicas regionais e as tendências de recomposição social (capítulo 9). Posteriormente, é estudada a selectividade migratória, por características demográficas e sócio-económicas, e a sua expressão regional (capítulo 10); e examinado o comportamento territorial dos quadros altamente qualificados (operacionalizados pelo critério mencionado) - recorrendo-se, sobretudo, aos dados sobre migrações em 1985-91, ao nível NUTS 3, apurados pelo Recenseamento de 1991 (capítulo 11). Finalmente, são efectuadas algumas considerações sobre a mobilidade no âmbito da actividade empresarial, com relevo para transferências intra-empresariais, com recurso à (escassa) bibliografia disponível e ao material que recolhemos nos contactos exploratórios e estudos de casos (capítulo 12).

A quarta parte incide sobre as migrações internacionais dos quadros em Portugal. Neste caso é realizado, no início, o enquadramento dos movimentos deste grupo, descrevendo-se as principais tendências das migrações internacionais (emigração e imigração) no país, os impactos resultantes da integração na União Europeia (políticas migratórias e reconhecimento de diplomas) e as dinâmicas do investimento (estrangeiro em Portugal e português no estrangeiro) (capítulo 13). Segue-se o estudo, em pormenor, dos vários movimentos migratórios de “topo”, enumerando-se as principais tendências dos fluxos emigratórios (*brain drain*, cooperação e fluxos intra-empresariais, entre outros) e imigratórios (imigração de europeus para controlo do investimento e entrada de brasileiros, sobretudo) (capítulo 14). Logo após, são aprofundados os movimentos relativos a transferências intra-empresariais: entrada de quadros estrangeiros no âmbito de empresas multinacionais, incluindo características, factores causais e problemas detectados (capítulo 15); incorporação e saída de quadros portugueses nestas empresas, incluindo características e causas da mobilidade ou da “permanência”; e saída de quadros em empresas portuguesas multinacionais (capítulo 16).

Uma menção particular deve fazer-se à natureza territorial dos movimentos em Portugal. Tal como enunciámos, os movimentos “inter-regionais” e “internacionais” apresentam, na actualidade, fronteiras permeáveis, dado o aumento de fluxos de tipo

“misto” que se verifica. Assim, a separação que iremos realizar entre o estudo das migrações inter-regionais e internacional é, em parte, apenas de natureza operatória - tendo em conta as confluências que sugerem uma análise comum. No entanto, tal como veremos, subsiste no território português um conjunto de mecanismos que actua de forma diferenciada para os movimentos internos e externos. Na prática, a mobilidade inter-regional de quadros ocorre, sobretudo, no âmbito do Estado, enquanto a internacional está, em maior grau, ligada a empresas multinacionais. Dada essa distinção, a descrição dos movimentos de “topo” pode ser eficientemente separada segundo aquela fronteira territorial. Apesar do aumento de algumas lógicas “mistas” - como a movimentação no seio de grandes empresas multirregionais e multinacionais ou a integração crescente na União Europeia -, a “fusão” destas realidades é mais uma tendência do que um facto migratório.

**PARTE I - OS MOVIMENTOS MIGRATÓRIOS E OS QUADROS ALTAMENTE
QUALIFICADOS: PROBLEMAS DE CONCEPTUALIZAÇÃO,
METODOLOGIA E TEORIAS EXPLICATIVAS**

Capítulo 1 - O Conceito de Migrações e a Metodologia de Análise: Definição, Tipologias e Problemas de Medição

1 - Migrações, Mobilidade e Espaços de Vida

1.1 - Migrações e Mobilidade: as Fronteiras Conceptuais

O "mito do sedentarismo" é um dos mais frequentes alvos da teoria sobre as migrações. Um dos objectivos explícitos da sua condenação é desmentir a ideia de que os migrantes são "desviantes" e que a normalidade reside na fixação espacial (e, frequentemente, social) (Jackson, 1991: 3). Um objectivo mais implícito é o de provar a relevância dos próprios estudos sobre migrações, face a alguma menoridade disciplinar desta área e à realidade de que muitos indivíduos se movimentam no espaço ¹. A melhor condenação do mito foi, talvez, redigida por Petersen (1958: 266): "Um mundo onde praticamente ninguém morre no local onde nasceu (...) dificilmente pode ser chamado de sedentário". Do "mito do sedentarismo" podemos, porém, cair no "mito da migração". Se todos somos migrantes então, de novo, o conceito perderá sentido, devido à sua generalização. Será, assim, necessário limitar o seu campo de aplicação - que não deverá cobrir todos os fenómenos de mobilidade territorial -, bem como definir os vários tipos de migrações existentes.

Uma definição rigorosa da noção de "migrações" é mais complexa do que, à primeira vista, poderia parecer. Apesar de ser fácil distinguir, em certos contextos, um "migrante" de um "não migrante" (como, por exemplo, quando comparamos um estrangeiro recém-chegado com um nativo sempre residente num determinado local), a quantidade de situações "mistas" coloca problemas inesperados a uma definição do termo. Se adoptarmos um critério de mudança territorial, o facto migratório é mais comum do que por vezes admitimos. Da célebre expressão de Petersen retiramos a natureza habitual do fenómeno: a maior parte dos indivíduos efectuou uma deslocação territorial significativa ao longo da sua vida. Dada a variedade de situações englobadas (a mudança para um bairro vizinho, as deslocações temporárias ou a migração de longa

¹ Em alguns dos textos na área das migrações insiste-se que é significativo o facto de nenhum dos autores clássicos, sociólogos ou economistas, do virar do século XIX para o XX, ter abordado explicitamente, ou com profundidade, o tema das migrações. Tal aconteceu apesar da importância que as migrações então já assumiam, quer dirigidas às cidades dos países industrializados quer sob a forma de migrações transoceânicas (cf. Musgrove, 1963, por exemplo). O único texto verdadeiramente clássico do estudo das migrações é, significativamente, o de Ravenstein, no final do século XIX, acerca das "leis das migrações" (Ravenstein, 1885 e 1889), cuja ligação às ciências sociais é complexa. Resulta desta situação quer alguma menorização do tema das migrações na sociologia do século XX, quer a sua fragmentação actual por disciplinas como a geografia, a demografia, a sociologia ou a economia (ver capítulo 2).

distância), é necessário, no entanto, estabelecer fronteiras conceptuais. Se procurarmos, em contrapartida, adoptar critérios não territoriais, as mudanças (ou “migrações”) são ainda mais complexas - trate-se de mudanças no tempo ou entre meios e grupos sociais, por exemplo (assunto a que voltaremos à frente).

O argumento de Jackson permite-nos estabelecer um marco importante neste domínio. Segundo este autor, o fenómeno migratório possui uma tripla dimensão: espacial, temporal e social. Do ponto de vista espacial, a migração define-se por ser um movimento de dimensões físicas consideráveis, com transposição de uma fronteira bem definida. Do ponto de vista temporal, é um “fenómeno contínuo” no interior de um dado limite de tempo (o que exclui das migrações os contactos episódicos). Do ponto de vista social, a migração implica uma “transição social bem definida”, com uma mudança de estatuto social ou de relacionamento com o meio envolvente: tal como escreve o autor, a “(...) migração implica o movimento de indivíduos e grupos entre duas sociedades: a que acabaram de deixar e aquela onde procuram inserir-se” (Jackson, 1991: 2 e 5-6) ².

A ideia de que o fenómeno migratório implica mais do que uma mudança no espaço é corroborada na bibliografia sobre este tema. A noção de que se trata de um movimento “permanente ou semi-permanente” é um critério generalizado. Pretende-se, neste caso, agrupar sob o termo tanto deslocações de longa como de média duração. Sabe-se que um critério único de estadia “definitiva” seria demasiado rígido: muitas deslocações migratórias, planeadas como tal, são seguidas por retornos ou novas deslocações. Em contrapartida, parece importante captar as “migrações temporárias” de trabalho, que implicam estadias de alguns meses num local (e meio social) distante. Sob o mesmo termo procuram captar-se, assim, tanto deslocações que implicam mudança de residência, como deslocações que não levam ao seu abandono mas que envolvem um período considerável. Um objectivo comum é diferenciar as migrações de movimentos territoriais de menor duração, como viagens de negócios, turismo ou deslocações pendulares, cujas relações com os meios sociais em presença são menos intensas.

A mudança de meio social é um outro critério habitual. Admite-se, neste caso, que a mobilidade no espaço pode estar relacionada com uma mudança de relações sociais: é a existência de “ruptura de laços sociais” que permite configurar a situação de um migrante. É esta noção que permite a um autor como Clark, por exemplo, diferenciar

² A expressão mais simples da ideia de “migração” deriva da sua origem etimológica: o termo provém do latim *migrare*, que significa mudança de residência. Procurando alargar o âmbito da noção, Petersen descreve-a como “(...) um movimento relativamente permanente de pessoas ao longo de uma distância significativa” (Petersen, 1968: 286). A dificuldade de definir “permanente” e “distância significativa”, reconhecida por este autor, aproxima esta concepção da de Jackson: a migração implica uma temporalidade mínima e uma mudança nos laços sociais (e territoriais) de referência.

“migração” de “mobilidade residencial”: segundo ele, uma migração é uma “(...) mudança de residência que quebra os laços básicos com a comunidade local, e é um movimento que impede a deslocação pendular (*commuting*) pelo menos a um custo razoável”; em contrapartida, a mobilidade residencial é uma “(...) mudança de residência que pode ou não quebrar os laços com a comunidade local” (Clark, 1986: 20) ³. Esta distinção mantém-se válida ainda que não aceitemos o critério de mudança “permanente” de residência - de forma a captar algumas formas de migração temporária.

O migrante define-se, desta forma, por colocar em relação meios sociais diversos. É um agente de transição, que promove a ligação entre duas realidades sociais e duas visões do mundo (com expressão espacial distinta). Nos termos de Jackson (1991: 18), é a “dualidade existencial” vivida pelo migrante que surge, muitas vezes, no centro das atenções. O grau de assimilação ao meio social de destino, ou o de ligação ao de origem, são variáveis: ele tanto pode dissolver-se rapidamente entre a população de acolhimento como apresentar uma fixação à realidade anterior. Em qualquer caso, como admite Alberoni (1970/1963), a sua percepção do mundo é radicalmente modificada: a escala de mobilidade social que incorpora subjectivamente ou as expectativas em relação ao seu próprio futuro passam a definir-se não em função do meio original, mas de uma nova realidade mais ampla. Podem resultar, daqui, ou um superior grau de “cosmopolitismo” ou formas variáveis de rejeição do meio de origem. A ligação entre os temas sociológicos da mobilidade e mudança social e o estudo dos fluxos migratórios surge, em qualquer caso, evidente.

As dificuldades em operacionalizar qualquer das definições de “migração” são inúmeras. Algumas delas prendem-se com a escassez de dados estatísticos adequados: a subordinação dos dados a unidades territoriais de tipo administrativo (que não correspondem a diferenças ou identidades sociais reais); a inexistência de dados acerca das durações (intencionais ou efectivas) de estadia; ou a impossibilidade frequente de captar as “mobilidades sociais” - tornam difícil obter um número rigoroso de “migrantes” (ver, à frente, os problemas metodológicos). Outras dificuldades são, porém, directamente teóricas: como definir um período adequado para existir ligação a um meio social diverso, que permita distinguir migrações “permanentes”, migrações “temporárias” e contactos episódicos? Como assegurar que um contacto episódico (ou pendular) não é suficiente para existir percepção de uma realidade social diversa? Como afirmar que um migrante deslocado em situação de “enclave” se encontra numa situação

³ Esta diferença é equivalente à que resulta da hipótese da “deslocação total / deslocação parcial”, consoante se altere ou não totalmente o “padrão de movimentos diários e semanais” de uma unidade familiar (Clark, 1982: 9).

existencial mais perturbada do que a que existe em outras formas de contactos à distância? Como segregar conceptualmente fenómenos como as migrações de maior ou menor duração, a “circulação” territorial ou a comunicação à distância que, mesmo que de forma diversa, asseguram uma inter-ligação social forte? E como isolá-los, se eles são muitas vezes mutuamente substituíveis, em função dos recursos disponíveis ou dos contextos de comunicação?

A definição mais radical, e aparentemente mais completa, da noção de migrações e, correlativamente, de “mobilidade” parece ser a de Zelinsky (1971 e 1983)⁴. Segundo este autor, em primeiro lugar, a mobilidade territorial ocupa um extenso *continuum*, que vai desde as deslocações episódicas de mais curta duração até às estadias definitivas num continente estranho. Esse horizonte permite distinguir as migrações clássicas, que implicam mudança de residência e de meio social, de formas mais recentes de “circulação” ou “(...) movimentos (...) de curta duração, repetitivos ou cíclicos, mas tendo todos em comum a ausência de qualquer intenção declarada de mudança de residência permanente ou de longa duração” (Zelinsky, 1971: 226).
Escreve o autor:

“Aquilo que advogo (...) é que se conceba que a migração, tal como convencionalmente - e, em geral, grosseiramente - é definida, é apenas uma parcela arbitrária de uma entidade muito mais geral, nomeadamente a mobilidade territorial em todas as suas escalas e aspectos. Gostaria, portanto, de argumentar que o estudioso da população deve considerar todas as formas de viagem (*travel*) sob a categoria de mobilidade territorial: mudanças residenciais, tanto locais como de longa distância; movimentos pendulares diários ou semanais; viagens de lazer; viagens de negócios e para compras; migração de trabalho sazonal; viagens de estudantes e de militares; peregrinações religiosas; transferências forçadas de condenados e escravos; percursos nómadas; visitas sociais; e por aí adiante, numa longa lista de movimentos humanos” (Zelinsky, 1983: 36).

Estas formas de mobilidade, segundo o autor, têm variado ao longo do tempo, num processo global de aumento dos movimentos. Num período recente, este processo tem, significativamente, privilegiado as deslocações episódicas, colocando em destaque a “circulação” migratória - para além de algumas formas de migrações e de comunicação à distância (ver, no capítulo 3, a teoria de “transição de mobilidade” neste autor). Podemos admitir, naturalmente, que as deslocações mais duradouras poderão ter, por vezes, efeitos mais aprofundados sobre os agentes sociais. Mas, como o próprio Zelinsky escreve, a “(...) propinquidade não cria necessariamente contactos sociais,

⁴ Num texto do final dos anos 60, Jackson apresentava uma outra ideia ampla de migração. Segundo este autor, “(...) qualquer mudança numa relação social implica mudanças na relação com os espaços do ambiente físico”. Daí que tenha havido migração, “(...) embora de um género limitado, quando a criança se deslocou do berço para a cama, deixou a sua casa para o primeiro dia na escola ou foi namorar para a aldeia vizinha” (Jackson, 1969: 1). A transição de espaço físico e, simultaneamente, social apresenta-se como o eixo definidor das migrações.

nem é necessária para a sua preservação” (id., *ibid.*: 36-7). Daí que uma comunicação regular à distância (por exemplo, contactos profissionais frequentes) possa ter efeitos muito mais intensos sobre as atitudes e representações dos agentes do que a mera proximidade física com outros indivíduos, sem relação social significativa (por exemplo, a proximidade com indivíduos de classes sociais inferiores no mesmo edifício).

Em segundo lugar, Zelinsky aceita a multidimensionalidade da noção de mobilidade. Sabe-se que as deslocações no espaço significam, em simultâneo, contactos com realidades sociais diversas. O grau de inter-relação entre as duas trajectórias é problemático, bem como o das suas causalidades recíprocas. O facto de não se conhecer exactamente a sua forma de ligação não quer dizer, no entanto, que a desprezemos:

“A mobilidade territorial em todas as suas formas, magnitudes, durações e padrões recorrentes, se estes existem, é apenas um aspecto ou dimensão daqueles fenómenos multidimensionais mais amplos que abarcam todas as formas de mobilidade. Estas incluem, *inter alia*, os movimentos através do espaço social, espaço cultural e espaço económico (...) e, com significado crescente, a transmissão da informação entre lugares. Claramente, tal como variadas formas de mobilidade territorial estão relacionadas e são, parcialmente, inter-mutáveis - por exemplo, as deslocações pendulares de trabalho em lugar de mudanças residenciais -, também existem algumas ligações, críticas e íntimas, entre formas de mobilidade territorial e não territorial, que necessitam de um estudo muito mais aprofundado do que aquele que receberam até agora” (id., *ibid.*: 37).

O tema da ligação entre mobilidade territorial e social está, assim, na base das teorias migratórias. A relação entre ambas é, no entanto, uma área insuficientemente explorada. Num texto recente, Savage (1988), por exemplo, considera-a uma das áreas mais esquecidas dos estudos sobre mobilidade social; o facto de as teorias das migrações e a sociologia da mobilidade e da estratificação social serem áreas disciplinarmente separadas tem prejudicado o cruzamento de ambas as perspectivas. Apesar de, como escreve Savage, não existir relação “necessária” entre ambos os percursos de mobilidade, o facto é que a sua associação (incluindo a ligação da mobilidade social a particularidades locais e regionais) não é casual. O mesmo sucede se separarmos, conceptualmente, o “espaço social” do “cultural” ou do “económico”: as mudanças territoriais agem, naturalmente, sob a influência de factores causais ou implicando consequências sobre os mundos sociais, culturais e económicos.

A noção de uma “mobilidade à distância”, baseada na troca de informação entre agentes colocados em lugares distintos, surge como uma das mais vastas acepções de mobilidade. A sua importância, na actualidade, é também evidente. Com o desenvolvimento das modernas tecnologias de comunicações, cada vez mais importa detectar as interacções deste tipo. Em muitos casos, elas podem ser sucedâneas de um contacto físico (mesmo que prolongado): neste caso, agem como factos com um

significado próximo da migração e não podem ser ignoradas no estudo desta última. A importância de noções contemporâneas como a “mobilidade virtual” ou “migração de conhecimentos” (*migration of expertise*), por oposição à “migração física” directa, alerta-nos para este fenómeno: em discussões recentes como a do reconhecimento internacional de credenciais, a existência de “mobilidade virtual” surge com uma relevância não negligenciável face à interacção física dos agentes (por exemplo, um jurista que é consultado à distância em lugar de se deslocar fisicamente).

As noções amplas de mobilidade são, certamente, muito ricas de conteúdo, embora também de muito difícil aplicação prática ⁵. Parece claro, no estudo das deslocações territoriais, que nem todos os movimentos são da mesma natureza. A “mobilidade residencial”, no sentido de Clark, ocorre sem qualquer mudança significativa do quadro de vida individual (manutenção do emprego, de amigos, de zonas de lazer, por exemplo), mas o mesmo não ocorre com uma “migração” de longa distância: neste último caso, a mudança social e de relação com o meio envolvente ocorre com maior probabilidade do que na deslocação intra-urbana. Existem, certamente, casos mistos, mas que não prejudicam a generalização: a mudança residencial de um bairro pobre para um bairro rico, na mesma cidade (mobilidade social com escassa deslocação geográfica), pode ser, por exemplo, potencialmente mais perturbadora do que a transferência de um executivo de um país desenvolvido para um país estrangeiro, se se mantiver na mesma empresa e num bairro só para estrangeiros (mobilidade geográfica com fraca progressão social). Na maioria dos casos, podemos admitir que se mantém, assim, a necessidade de conjugarmos vários critérios para captarmos “migrantes” - não os incluindo num bloco indiferenciado de “mobilidades”.

Algumas das formas modernas de mobilidade exigem, em qualquer caso, um alargamento importante de perspectivas conceptuais. Tal como sugere Petersen (1958), que alerta para o facto de as migrações internacionais inter-continentais ou de longa distância que predominaram desde o final do século XIX não representarem o essencial das “migrações”; ou como indica Zelinsky (1971), que salienta que as “formas” de mobilidade territorial têm variado profundamente ao longo do tempo, diminuindo a migração tradicional de longa distância e aumentando a “circulação” entre meios

⁵ O próprio Zelinsky, no seu texto de 1983, reconhece a enorme ambição da sua perspectiva teórica, e provavelmente a sua incapacidade de realização. Por um lado, a ligação sucessiva (num processo de inclusão crescente) entre migração, mobilidade territorial, mobilidade e mudança social (pois todas as formas de mobilidade, adianta, não são mais do que expressões da mudança social), leva à necessidade de construção de uma “teoria social geral”, e à sujeição dos temas da população e migração a esse grande corpo teórico. Por outro, o facto de que “(...) a natureza inata dos seres humanos e da sociedade humana impede a possibilidade de qualquer teoria rigorosa” desmente a eventualidade daquela teoria (cf. Zelinsky, 1983: 33 e 38). O apelo a uma “Grande Teoria”, conjugado com um argumento anti-positivista, revelam a perplexidade do autor face ao fenómeno da mobilidade.

urbanos - devemos aceitar que as modalidades de deslocação migratória, de âmbito territorial, são muito vastas e que o passado das migrações não deverá afectar a sua definição teórica na actualidade. Se conjugarmos este facto com o da multiplicidade de contactos (interacções variadas) existente nas sociedades actuais, ou mesmo com a “flexibilidade” na utilização dos recursos que o mercado de trabalho actualmente exige (ver capítulo 3), maior é a necessidade de diminuir a rigidez dos conceitos migratórios. A muitos dos corpos teóricos das migrações choca, provavelmente, ver tratado com o mesmo título de “migração” (ou “mobilidade”) o percurso transatlântico de um jovem europeu no final do século XIX, o do contratado temporário na construção civil europeia, a viagem de negócios (por poucos dias) de um executivo a uma filial longínqua da sua empresa, a presença de um cientista num congresso internacional, ou a comunicação cibernética entre dois indivíduos em continentes separados. Julgamos que, apesar das novidades actuais, a manutenção dos conceitos propostos, entre outros, por Jackson ou Clark, se continua a justificar. Mas algumas das realidades sociais contemporâneas obrigam, certamente, a um reequacionar dos conceitos migratórios e a uma alteração das teorias disponíveis, sob pena de não captarmos muitas das novas relações sociais: a existência de um *continuum* de mobilidades deve, em particular, estar presente na teoria das migrações, ainda que insistamos que o sentido estrito deste termo se aplique apenas a algumas formas mais duradouras.

1.2 - O Espaço de Vida: da Concentração à Multipolaridade

Um dos conceitos mais importantes na análise da realidade migratória contemporânea parece ser o de “espaço de vida”. A aplicação deste conceito à análise das migrações foi recentemente lembrada por um demógrafo francês - Courgeau (1988: 16-8). Segundo este autor, a análise clássica das migrações assenta numa premissa fundamental: a de que os indivíduos se encontram relacionados com uma determinada área do espaço, cujos contornos limitados permitem visualizar facilmente o fenómeno: deslocações, com carácter mais ou menos permanente, de um determinado ponto geográfico para outro. Na actualidade, no entanto, os espaços geográficos de referência individuais têm-se alargado progressivamente, dada a melhoria dos meios de comunicação e a diminuição do impacto da distância. Neste sentido, uma das bases essenciais da análise clássica encontra-se comprometida, com o alargamento dos “espaços de vida” e a dificuldade em assinalar deslocações que articulam vários pontos.

A importância da noção de espaço de vida e, em particular, do seu alargamento resulta do facto de os indivíduos se encontrarem actualmente relacionados não com um

mas com vários locais em simultâneo, seja no âmbito quotidiano (deslocações casa-trabalho), seja no sazonal (residências secundárias, zonas de férias, etc.). Com o actual desenvolvimento dos meios de comunicação à distância, escreve Courgeau, é "(...) indispensável ligar o indivíduo não a um lugar em cada momento único, mas a vários lugares" (Courgeau, 1988: 16). Daqui que seja vital a noção de "espaço de vida": este "(...) vai cobrir a porção de espaço onde o indivíduo efectua as suas actividades". Um primeiro tipo de espaço de vida complexo, acrescenta, é definido pelo conjunto da residência e do lugar de trabalho ou estudo; um segundo tipo corresponde à "rede de relações" mais vasta - ou "(...) todos os outros lugares com os quais o indivíduo está em relação" (id., ibid.: 17).

Resulta daqui que, segundo o autor, a noção de "migrações" deve ser alterada. Com base num texto de Beltramone (1975) (ver à frente), Courgeau admite uma tipologia de "mudanças" nos espaços de vida. Segundo ele, podemos falar em "difusão" (alargamento) do espaço de vida, quando se verifica uma ocupação de pontos adicionais do espaço; "deslizamento" (*glissement*), quando se verifica uma conquista e um abandono parciais; "transplantação", quando "nenhuma posição anterior é preservada" e se assiste à ocupação de um novo território; e "contracção" (retraimento) do espaço de vida, quando se perdem algumas das implantações anteriores. Segundo ele, apenas quando se dá uma completa "transplantação" de espaços de vida, com alteração completa dos laços sociais, podemos continuar a falar de "migrações". As outras hipóteses não rompem com a situação de origem e não configuram, portanto, situações "migratórias".

O autor admite, assim, a definição "clássica" de migrações, embora a actualize com a variação dos espaços de referência. Se aceitarmos o seu raciocínio, e admitirmos que a multiplicação dos contactos de trabalho ou lazer ocorre, hoje, pondo em contacto regular vários locais por vezes em países diferentes, podemos admitir que a forma de "circulação" enunciada por Zelinsky se enquadra na hipótese de alargamento do espaço de referência. Noutros termos, as actuais deslocações temporárias, viagens de negócios ou deslocações pendulares podem ser consideradas como uma forma de mobilidade e interacção à distância que prescinde das migrações (no sentido clássico deste termo).

A ideia da aplicação de um conceito deste tipo ao estudo do fenómeno migratório não é recente. A sua origem está, sobretudo, ligada a autores na área da geografia humana ou outros cientistas sociais dedicados ao estudo da população ⁶. No campo da

⁶ A origem teórica da noção de "espaço de vida" é, talvez, ainda mais complexa. No âmbito dos estudos sobre a ecologia animal e humana, pode ser conduzida à noção dos "espaços vitais" ou das territorialidades

análise geográfica, Hägerstrand (1957), ao descrever o carácter dinâmico das migrações, sugeria, já nos anos 50, a múltipla inserção geográfica das biografias individuais. Segundo ele, a “fluidez” era o principal traço que permitia definir as migrações humanas. Mesmo no estrito sentido quotidiano, o “campo de actividade de um indivíduo particular” era definido pela ocupação sucessiva de vários pontos, num movimento que podia abranger largas distâncias. Escrevia, então, este autor que

“Cada indivíduo possui um padrão de movimentos próprio, com pontos de rotação (*turning points*) na sua residência, no seu local de trabalho, no seu lugar de compras durante a semana e nas suas zonas de recreio em feriados ou aos domingos” (id., *ibid.*: 27).

Era, precisamente, a existência de um “centro de gravidade” nas actividades individuais que permitia definir as “migrações” - como alterações substanciais nos espaços geográficos (agregados) de referência (cf. id., *ibid.*: 27-8). Mais recentemente, a teorização do tempo-espaço (a *time-geography*) desenvolvida por Hägerstrand permite consolidar esta ideia. Segundo ele, as “biografias individuais” no espaço-tempo podem apresentar grande regularidade: as trajectórias (e actividades) desenvolvidas, diária e rotineiramente, revelam um conjunto de territórios (e usos do tempo) organizados, que constituem os cenários de interacção típicos da actividade humana (a noção de “organização” quotidiana do espaço-tempo aproxima-se, assim, da de “espaço de vida”) (cf. Giddens, 1989: 89-94) ⁷.

próprias ao homem, com os processos de apropriação objectiva e cognitiva que os caracterizam (cf. Soczka, 1989). No âmbito da sociologia não parece ter ligação teórica directa. Na teoria clássica aproxima-se, de alguma forma, da ideia dos “círculos sociais” proposta por Simmel (nomeadamente a particularização biográfica dos espaços sociais e o “cruzamento” de círculos - cf. Cruz, 1989: 573-8) ou da multiplicidade dos “cenários de interacção” descritos pelo interaccionismo simbólico (cf. Ferreira *et al.*, 1995). Nas teorias modernas, relaciona-se estreitamente com as regularidades do uso do espaço-tempo admitidas por Giddens, com base nos argumentos de Hägerstrand (cf. Giddens, 1989: 89-96).

⁷ O reconhecimento da complexificação dos movimentos populacionais nas regiões urbanas e a elaboração do conceito de “região” são outros exemplos da necessidade de integração dos espaços. No primeiro caso, poderemos falar de Pierre George, e da sua observação, desde o final dos anos 50, da crescente “turbulência” populacional nas áreas metropolitanas. No segundo caso, dos vários contributos para a ideia de que algumas regiões - num sentido geográfico mais amplo ou mais restrito - passaram a integrar uma actividade múltipla dos indivíduos, que as passaram a definir (e perceber) como um todo. Este é, por exemplo, o caso da noção da região como um “espaço vivido”, introduzida por Frémont (1980), e definida como o “quadro espacial” no interior do qual os indivíduos desenrolam as suas actividades habituais (sobre estes pontos, ver Brunet, 1975). A tipologia das deslocações migratórias “definitivas” e “temporárias” elaborada por Beltramone (1966) no início dos anos 60 (apesar de publicado em 1966, o estudo corresponde a uma tese de doutoramento apresentada em 1961) é ainda importante neste domínio. Segundo este autor - economista de formação, com estudos na área da população -, a multiplicidade dos movimentos populacionais na sociedade moderna obriga a construir um mapa pormenorizado dos vários tipos de deslocações possíveis. O autor é, por um lado, restritivo nas suas considerações: admite como princípio básico da sua análise a “unicidade” do “lugar de pertença” (*lieu d'attache*). Segundo ele, é apenas um critério deste tipo que permite reconstituir percursos migratórios. Por outro lado, ao caracterizar as migrações temporárias [noção que define como uma “ausência momentânea” do lugar de pertença acompanhada pela ocupação de outros lugares: “lugares de frequência” (*lieux de fréquentation*)], é muito actual nas suas apreciações. Admite, em primeiro lugar, que a diversificação das actividades económicas e sociais e a crescente funcionalização do espaço urbano obrigam a um crescente volume de deslocações quotidianas - ou “(...) um tipo particular de deslocação temporária que coloca em relação o lugar de residência e o lugar onde se exerce a actividade profissional quotidiana” (id., *ibid.*: 29). Em segundo lugar, sublinha a importância crescente das actividades de lazer na ocupação individual do espaço. Foram as “conquistas sociais”, ao permitirem a existência de dias livres durante a semana e de um período anual de

Nos anos 70 o conceito foi aplicado com maior desenvolvimento ao estudo das migrações. As contribuições de Beltramone e Brunet são, neste aspecto, de salientar. Segundo Beltramone (1975), a existência de vários lugares de “implantação” dos indivíduos, com modalidades que vão de uma permanência num único ponto, a deslocações regulares entre dois pontos ou a uma circulação mais ampla num conjunto de lugares, obriga a redefinir o conceito de migrações. Afirmava o autor:

“A minha comunicação reencontrou, sem contactos particulares com outras disciplinas, a noção de território de migrações. Na maior parte dos trabalhos existe uma posição de princípio: ligar um indivíduo a um único ponto do território e, de uma forma absolutamente arbitrária, ao seu local de residência. A minha ideia é a de permitir uma possibilidade de ligação a várias localidades, tendo em conta as diferentes actividades do indivíduo. Em cada indivíduo existe uma pluralidade de actividades; quis demonstrar a possibilidade, pelo menos do ponto de vista estatístico, de recolocar o indivíduo em todas as suas diferentes dimensões” (id., *ibid.*: 519) ⁸.

Segundo Brunet (1975), a complexidade das sociedades modernas não permite que a análise das migrações se continue a processar pela simples comparação de zonas sucessivas de residência. É necessário, pelo contrário, adoptar o conceito de espaço de vida, integrando quatro critérios distintos para a sua compreensão: o habitat (quadro de residência); as relações económicas e de lazer (frequência de lojas, serviços, lugares de lazer “habitual”); o trabalho; e as outras relações sociais, com vizinhos, amigos, familiares - “(...) na condição que os seus encontros sejam frequentes e (...) elementos notáveis da existência” (id., *ibid.*: 528-9). Uma migração, segundo este autor,

“(...) seria então a passagem de um espaço de vida a um outro ou, o que é o mesmo, uma mudança de habitat acompanhada de uma modificação dos três outros critérios: relações económicas, trabalho, relações sociais. Pelo contrário, a mudança de habitat sem modificação conjunta dos três outros critérios corresponderia somente a uma deslocação no interior de um espaço de vida” (Brunet, 1975: 529).

Podemos admitir que as virtualidades e fragilidades deste conceito são várias. No campo das virtualidades, a noção é, em primeiro lugar, bastante atractiva porque admite uma utilização mais extensiva e regular do espaço por parte dos actores sociais. Tal facto relaciona-se com a nova escala territorial em que se desenrolam os movimentos e actividades humanos e uma nova percepção (simbólica) dos espaços de

férias, que modificaram as tipologias das “deslocações temporárias” e introduziram um elemento de crescente aleatoriedade nos destinos geográficos dos indivíduos. É certo que o autor não admite (ao contrário do que fará nos anos 70) qualquer noção próxima da dos “espaços de vida”: no caso de deslocações temporárias admite um “centro de gravidade” que conduz os indivíduos ao “lugar de pertença” (que não explicita corresponder a qualquer função definida - residencial ou laboral, por exemplo). Mas a complexidade que atribui às actuais deslocações no espaço permite antecipar a necessidade de introdução de alterações conceptuais (cf. id., *ibid.*: 21-41).

⁸ É deste texto a noção dos quatro “tipos de mudanças de espaços de vida” que Courgeau utiliza e que permite definir os “novos” tipos de movimentos migratórios. A estes casos acrescentava o autor uma outra categoria de indivíduos móveis: a população “flutuante”, sem qualquer ligação a um local de chegada (cf. Beltramone, 1975: 502-5).

referência. Se, no passado, o quadro de vida da maioria dos indivíduos se circunscrevia a uma reduzida fronteira territorial (aldeia - residência - trabalho agrícola), a intensificação dos movimentos, com maior experiência e domínio de territórios vitais, tem certamente impacto sobre a análise das migrações. Dito de outra forma, é importante diferenciar uma época onde predominavam os espaços de vida monocêntricos de uma outra onde são preponderantes os espaços de vida multipolares. Em segundo lugar, o conceito permite operacionalizar melhor a definição clássica das migrações, que pressupõe uma qualquer forma de “ruptura” com o meio social de origem. Embora não existam dados suficientes para generalizar uma análise deste tipo, é teoricamente importante distinguir uma “ruptura” social de grau elevado (mesmo se existem, muitas vezes, deslocações episódicas ao local de origem), de deslocações com “rupturas” parciais ⁹.

Quanto às desvantagens do conceito, elas parecem residir, sobretudo, na ambiguidade de alguns dos termos da definição e na dificuldade de operacionalização. Em primeiro lugar, podemos inquirir-nos acerca de qual a duração ou regularidade mais adequadas de uma deslocação, de forma a permitir a entrada de um determinado local no espaço de vida de cada um. É claro que o local de residência e de trabalho habitual não são equiparáveis a uma deslocação episódica de férias, uma vez num ano, para um lugar não habitual. Qual então o critério para situar estas últimas actividades? Brunet, neste aspecto, tenta resolver o problema: defende a opção pelas deslocações e encontros “habituais”. Resta, como é claro, a dificuldade de operacionalizar o critério do “hábito”. Em segundo lugar, e num sentido próximo, qual a hierarquia dos espaços de referência (admitindo que existe), de modo a contribuir para a formação do carácter individual e, sociologicamente, para a constituição da posição social de cada um? Deveremos atribuir alguma primazia relativa à residência, ao trabalho ou ao lazer? As opções mais habituais - que se contradizem - defendem o peso da residência ou o da actividade económica, seja porque definem, no primeiro caso, a fixação familiar e muitas das actividades de socialização (não económica) do indivíduo, seja porque marcam, no segundo, muito do seu papel (e consciência) social. Em terceiro lugar, como encontrar

⁹ A importância da noção de “espaços de vida” na análise das migrações foi recentemente enfatizada por Warnes (1992). Segundo este autor, uma das características do comportamento territorial dos agentes nas sociedades modernas é o aumento da mobilidade “rítmica, complexa, multilocalizada, sazonal”, com variação conforme os diferentes estádios do ciclo de vida. Assim, os tipos de deslocações de jovens estudantes, adultos jovens ou indivíduos em idade de reforma caracterizam-se por um uso sequencialmente diverso do espaço, que procede muitas vezes sem “migrações” (no seu sentido estrito), mas através de variação de algumas implantações: por exemplo, a ida para uma zona universitária, a compra de uma casa nos subúrbios (sem abandono do emprego), ou o uso intensivo de uma residência secundária (cf. id., ibid.: 182ss). Este tipo de mobilidade está, segundo Warnes, muito dependente do nível de rendimento dos indivíduos e das famílias - argumento que se aproxima da noção de “capacidade para a mobilidade” proposta por Remy e Voyé (1992). Tal não invalida que, independentemente do menor ou maior número de indivíduos envolvidos nestes processos, a noção deva ser integrada na análise das “migrações”.

dados estatísticos adequados para desenvolver este tipo de análise? Os aparelhos estatísticos oficiais não estão, naturalmente, preparados para este tipo de solicitações; a obtenção de dados para populações de dimensão razoável implicaria grandes encargos de produção. Finalmente, como operacionalizar em larga escala múltiplas “combinações” de espaços de vida individuais? No limite, há tantas formas de espaços de vida como indivíduos numa sociedade, pois não deverão ser muitas as coincidências completas dos quatros “critérios” de Brunet. Como agregar os novos “movimentos migratórios” numa análise integrada da população, sem que tal constitua uma multiplicação de biografias individuais?

No campo da noção dos espaços de vida, bem como no da mobilidade e migrações, um trabalho teórico importante encontra-se, assim, por fazer. Mas ignorar a realidade das novas movimentações humanas é impossibilitar, certamente, qualquer estudo realista das sociedades modernas.

2 - As Tipologias Migratórias

2.1 - Os Eixos de Categorização

O objectivo de esboçar "tipologias" das migrações, ou categorizar os vários fluxos migratórios encontrados, é, para além da necessidade de definir o fenómeno, um outro procedimento básico à pesquisa sobre migrações. No limite de uma teoria individualista sobre as sociedades, podemos imaginar que não há dois migrantes iguais. Se considerarmos as diferentes circunstâncias de partida e de chegada, as causalidades, motivações e consequências envolvidas, haverá tantas formas de migrações quantos os indivíduos e as estratégias utilizadas. Se aceitarmos a facilidade - ou a necessidade - de agrupar tipos homogéneos, obteremos algumas das formulações habituais sobre o tema, com a descrição de um conjunto, mais ou menos agregado, de tipos migratórios.

Podemos admitir que os esforços de "tipologização" das migrações têm sido muito vastos e algo descoordenados. Podem envolver, por um lado, maior formalidade, no sentido de criar mapas abstractos que integrem as diferentes formas de movimento existentes. Encontra-se neste caso, por exemplo, a tipologia clássica de Petersen (1958) ou a mais recente de Federici (1991), que tentam desenhar grupos adaptáveis a todos os movimentos migratórios no tempo e no espaço. Podem significar, em contrapartida, maior pragmatismo e constituírem apenas tentativas de referenciação diferencial de fluxos particulares. É o caso de George (1977: 27-76), Appleyard (1991) ou Salt (1994:

7-9), que descrevem os principais tipos envolvidos em migrações internacionais recentes; ou o de Penninx (1990) (ver, também, Penninx e Muus, 1989), que, para discutir o número de “migrantes” no futuro espaço integrado da União Europeia (UE), promove a distinção de vários grupos com base nas políticas aplicáveis e em características sociológicas próprias. Embora não seja claro qual o modelo de uma “tipologia” ideal (a variedade de critérios e de tipos migratórios é muito grande e certas tipologias abstractas poderão possuir menor valor heurístico do que mapas concebidos para fluxos concretos), é possível considerar que os vários esforços de diferenciação do conjunto dos migrantes apresentam características comuns (cf., sobre o tema, Kosinski e Prothero, 1975a: 7-9 e Krishnan e Odynak, 1987) ¹⁰.

Se considerarmos um conjunto vasto de construções tipológicas, tanto de ordem abstracta como empírica, podemos verificar que os critérios existentes para o fraccionamento dos migrantes (e, correlativamente, o número de grupos detectados) são muito díspares. Alguns dos critérios mais habituais nas tentativas de categorização são os seguintes: (a) Tipo de limites territoriais atravessados: utilizando unidades territoriais e administrativas diversas, distinguem-se tipos de movimentos, incluindo migrações internas em diferentes escalas (locais ou regionais) e migrações internacionais (incluindo as que ocorrem no interior de blocos homogéneos). (b) Duração ou periodicidade do movimento: duração declarada ou efectiva do acto migratório, utilizada para diferenciar as migrações temporárias e definitivas e, noutro plano, as deslocações pendulares; a periodicidade e os tipos envolvidos neste critério são diversos, podendo ir da consideração de migrações “permanentes” e “temporárias” à fragmentação das primeiras em “povoamento” e “longa duração”, variando sempre as

¹⁰ A primeira tentativa de construção de uma tipologia de migrantes foi a de Fairchild, em 1925. A partir dos critérios do nível de cultura (ou civilização) dos países envolvidos (países mais e menos evoluídos) e natureza pacífica ou violenta dos fluxos, este autor classificou os movimentos migratórios mundiais em quatro grandes tipos: invasão, conquista, colonização e imigração (para uma síntese e apreciação crítica, ver Petersen, 1958: 256-7 ou Kosinski e Prothero, 1975a: 7). A tipologia esboçada por Petersen (1958, 1968: 289-91 e 1975: 317-26) é, posteriormente, a tentativa mais conhecida de uma aproximação sistemática a tipos migratórios. A ambição do autor foi ampla: procurou integrar a sua tipologia numa “teoria geral da migração”; com esse intuito criou um conjunto de eixos de categorização, de forma a poder contemplar as várias modalidades das migrações ao longo da história. Os eixos que considerou foram, no essencial, dois: a força que leva à migração, que se reparte pela pressão ecológica (*ecological push*), política migratória, aspirações elevadas e ímpeto social (*social momentum*) (cada tipo de força de migração liga-se, por sua vez, a uma interacção específica e a uma classe de migrações); e a atitude do migrante ou do agente que promove as deslocações (conservadora ou inovadora, dependendo da manutenção ou melhoria das condições e modo de vida actuais). É a partir da conjugação destes eixos que Petersen chega a oito tipos migratórios, variando entre o nomadismo e a fuga das terras (migrações “primitivas”) e o povoamento e urbanização (migrações de “massa” contemporâneas). A ambição do autor foi parcialmente satisfeita: criou um tipo de raciocínio abstracto que é necessário na construção de teorias migratórias. A sua tipologia concreta tem sido, no entanto, sujeita a alguma crítica: entre outros argumentos, admite-se que o “conservadorismo” ou “inovação” são noções ambíguas (não indicam se se trata do migrante ou de outro agente; não opõem as intenções declaradas às consequências reais; não indicam em que campo se verificam as consequências - económico, cultural, social, etc.); que é necessário introduzir uma dimensão de degradação do estatuto sócio-económico do migrante; e que é necessário pensar a migração como um processo cujos efeitos podem variar num período mais longo de tempo (cf. Krishnan e Odynak, 1987).

temporalidades em causa. (c) Grau de voluntariedade da migração: permite captar migrações voluntárias ou "livres", onde a decisão de migrar é tomada sem qualquer constrangimento de tipo imediato, e distingui-las das migrações "forçadas", como de refugiados e candidatos a direito de asilo. (d) Motivações envolvidas: motivos de trabalho, familiares, saúde, estudo, políticos ou catastróficos. (e) Condição perante o trabalho do migrante: consideração da actividade ou inactividade económica (à partida e/ou no destino), incluindo as situações de empregados, desempregados, estudantes, domésticas, reformados ou detentores de rendimentos. (f) Tipo de actividade económica desempenhada: sector ou ramo de actividade, na origem e/ou no destino. (g) Estatuto profissional ou sócio-económico do migrante: profissão desempenhada; situação de assalariado, independente ou empresário (onde se inclui a atenção recente prestada às transferências de empregados no interior das organizações); grupo sócio-económico de pertença. (h) Nível de instrução ou qualificação profissional: credenciais educativas ou nível de qualificação no trabalho (este critério permite destrinçar a mobilidade territorial dos diplomados de nível superior e, se o conjugarmos com o do estatuto profissional, obter a categoria migratória que mais nos importa neste trabalho - os profissionais de topo com elevada escolarização e qualificação). (i) Estatuto administrativo: regular ou em situação legal; irregular, ilegal ou clandestino ¹¹; e refugiado [este é o único critério utilizado no trabalho de Werth e Korner (1991: 7-9)]. (j) Lugar da migração no percurso individual: migrações "primárias", "secundárias" e de retorno - onde se inclui o estudo da questão das "migrações múltiplas" (cf. Davanzo e Morrison, 1981) ¹².

Se considerarmos que estes critérios poderão ser utilizados isoladamente, para definir tipos de migrantes numa perspectiva unidimensional (por exemplo, a distinção entre migrações internas e internacionais); ou de forma conjugada, para juntar vários atributos nos tipos migratórios (por exemplo, no estudo das deslocações temporárias de profissionais qualificados - os *professional transients*, assunto a que voltaremos) - teremos uma ideia da multiplicidade de resultados a que podem chegar as teorias e os tratamentos analíticos deste tipo. Se conjugarmos estes critérios com as dificuldades de natureza conceptual resultantes da duração dos movimentos migratórios (o *continuum*

¹¹ Estes termos não são rigorosamente equivalentes: um indivíduo pode ter acedido legalmente a um país e não ter depois mantido a sua residência legalizada; esta situação é distinta da de uma entrada ilegal, em que a clandestinidade é absoluta. O uso dos conceitos de "regular" e "irregular", em lugar dos de "legal" e "clandestino", permite esbater estas diferenças.

¹² Outros critérios poderiam ser ainda equacionados. A lista adoptada por Kosinski e Prothero (1975a: 7-9), por exemplo, é ligeiramente diferente da por nós adoptada e permite enriquecer a nossa perspectiva. Para além de um arranjo diferente das categorias, aqueles autores incluem ainda a distância (permitindo distinguir migrações de curta, média e longa distância); números envolvidos (individuais e massa); organização social dos migrantes (família, clã e deslocações individuais); organização política (apoiada e livre); e objectivos (migração conservadora e inovadora - no sentido das estratégias descritas por Petersen).

de mobilidades entre as deslocações curtas e repetidas - a “circulação” migratória - e as migrações definitivas) ou do conceito de espaços de vida - a variedade é ainda maior.

2.2 - As Migrações Internas e Internacionais

Entre as várias formas de separação tipológica dos migrantes, existem algumas cujo aprofundamento é nuclear para o actual trabalho. Entre elas contam-se, em primeiro lugar, a consideração de determinados segmentos profissionais, que conjugam o exercício de uma actividade económica de “topo” com um nível escolar e qualificação elevados - ponto que será desenvolvido no capítulo 4. Em segundo lugar, deve ser aprofundada a distinção entre migrações “internas” e “internacionais”. Como referimos, a opção realizada para a investigação empírica deste trabalho foi conjugar o estudo dos movimentos inter-regionais com os internacionais. Em parte, esta reunião não seria necessária: as lógicas que subjazem a estes tipos de movimentos são frequentemente diferentes, pelo que o estudo das migrações internas a um país é muitas vezes independente (ou complementar) de considerações efectuadas sobre os movimentos externos. A crescente inserção dos países em economias e sociedades globais e a densificação dos mercados de trabalho internacionais tendem, porém, a esbater algumas das diferenças clássicas (e tal é particularmente evidente para o segmento profissional que consideramos); daí que se justifique, a nosso ver, uma crescente conjugação de perspectivas.

A distinção entre migrações internas e internacionais é uma das que está mais firmemente enraizada no campo das distinções tipológicas. Um conjunto de pontos permite, de facto, estabelecer a diferente natureza destes fenómenos. Para além da mera especificidade administrativa, o facto de se atravessarem, em alguns casos, fronteiras intra-nacionais e, em outros, internacionais pode significar, muitas vezes, causas e consequências diversas, estratégias migratórias e de integração particulares dos migrantes. Mais recentemente, tem sido admitido que a diferença não é tão rígida como por vezes se admite. Por um lado, este tipo de diferenciação só foi possível de desenhar a partir da existência (historicamente recente) dos Estados-nação, pelo que não deve ser sobrevalorizada. Por outro, existem na actualidade mecanismos, ao nível dos mercados de trabalho e de natureza política, que tendem a criar homogeneidade onde antes existiam blocos políticos bem separados.

Um dos textos onde a diferença entre as duas formas de mobilidade é mais vincada é o de Alberoni (1970/1963), publicado no início dos anos 60. Segundo este autor, a emigração italiana era elevada no final do século XIX, apresentando então quer

destinos europeus (drenando sobretudo população da Itália do Norte) quer transatlânticos (onde se envolveram as populações do Sul). A distinção entre estes fluxos e os do pós-Segunda Guerra Mundial, ligando as regiões do Sul à Europa e às cidades industriais do Norte italiano, foi, porém, intensa. De acordo com Alberoni, as deslocamentos - internos - para as cidades do Norte acompanharam uma “transformação cultural” em Itália. Apesar de não serem movimentos quantitativamente superiores aos anteriores, as suas ligações à mudança dos “objectivos” e das “necessidades” da população foram muito mais fortes. A emigração - escreve - “(...) pressupunha uma sociedade naturalmente avara e desigual, no interior da qual apenas cada indivíduo, por si só, podia procurar elevar-se acima da sua condição (...)”. O que passou a suceder foi a “(...) oportunidade para todos atingirem o bem-estar” (id., *ibid.*: 304). Em síntese,

“O que antes aparecia como um objectivo individual, para ser alcançado apenas com a luta e com a ajuda da «sorte», passou a ser gradualmente vivido como um direito humano, um estado colectivo” (id., *ibid.*: 303-4).

É certo que Alberoni não admite uma causalidade directa entre as movimentações internas e o processo de transformação social que então ocorreu, mas, sobretudo, uma “correlação” histórica. Apesar disso, o destaque que atribui a alguns factos permite conceder relevância aos mecanismos próprios das migrações. Assim, a integração das mulheres nos movimentos migratórios e nos mercados de trabalho é um sinal de profunda transformação. A ligação das mulheres a tarefas não agrícolas e a separação entre “casa” e “trabalho” foram os mesmos elementos revolucionários que marcaram a industrialização de outros países europeus. O facto de os projectos migratórios e de emprego terem passado a ser encarados como permanentes reforçou, igualmente, a “rejeição” da comunidade de origem e a quebra dos laços emocionais com o passado. Finalmente, o grau de “integração do sistema social”, ao nível nacional, com o fim do isolamento das comunidades locais, não teria sido provavelmente possível sem intersecções populacionais através de migrações regionais:

“As migrações internas em Itália não consistem, então, numa série de partidas isoladas de pessoas que chegaram às suas decisões individuais sob a pressão crescente de dificuldades individuais; elas resultam da difusão de novas ambições e de uma nova visão do estado presente de cada um, em relação com o que se poderia ser numa outra sociedade que se desenvolvesse segundo linhas diferentes” (id., *ibid.*: 303) ¹³.

Aos argumentos de Alberoni poderemos acrescentar, ainda, alguns outros. O facto de as distâncias a percorrer serem, normalmente, inferiores, facilitando o processo

¹³ O que acontece, ainda na expressão do autor, “(...) não é tanto a rejeição do lugar de cada um na comunidade, como (...) a rejeição da comunidade e da sua estrutura” (id., *ibid.*: 305). Neste caso, é a passagem de entidades locais ou regionais de tipo autárquico a uma realidade nacional mais ampla que se salienta, colocando em relevo a relação entre o aumento de amplitude das expectativas e o potencial migratório aí encerrado.

e a decisão de deslocação; de a integração se tornar mais fácil, dada a existência de uma língua e de uma cultura (aproximadamente) comuns, o que leva à diminuição da “ruptura” migratória; e de a noção de uma cidadania (civil, política e social) generalizada se instalar, criando um direito colectivo ao “bem-estar” - poderá ser entendido, julgamos, como a marca distintiva das movimentações inter-regionais e a sua “diferença específica” em relação à emigração externa ¹⁴. A acreditar nestes argumentos, é provável que um processo de “mobilidade colectiva ascendente”, como é pressuposto por Alberoni, não possa ter lugar sem intercâmbios migratórios, de forma a que um espaço alcance unidade nacional. (No mesmo sentido, podemos especular que a criação de uma unidade supra-nacional, por exemplo na actual UE, talvez não possa passar sem um processo de mobilidade semelhante.)

A importância do factor especificamente político tem sido o argumento mais utilizado, para além dos de Alberoni, para captar a essência das desigualdades entre ambas as formas de migrações. Este é o caso, por exemplo, de Zolberg (1981 e 1989: 405-6). Segundo este autor, “(...) é a organização política do espaço mundial contemporâneo (em Estados) que marca a especificidade da migração internacional (...)” (Zolberg, 1981: 4). Para ele, tanto as teorias clássicas das migrações, ligadas muitas vezes a perspectivas micro-sociológicas, como algumas teorias mais recentes, de âmbito macro, desvalorizam a “dimensão política” das migrações. No primeiro caso, salientam-se as oportunidades desiguais que se deparam ao migrante e que este, num processo racional de cálculo, transforma em decisão migratória; dada a hipótese do carácter “perfeito” dos mercados de trabalho, estes autores (a visão neo-clássica), escreve Zolberg, “(...) tendem a tratar as barreiras que restringem a saída ou a entrada, esforços deliberados de recrutamento ou partidas forçadas, como meros factores de erro que desfiguram equações que, de outra forma, seriam elegantes e isentas de dimensão normativa” (id., ibid.: 4). No segundo caso, a ênfase nas desigualdades estruturais devidas ao capitalismo mundial atribui um automatismo (macro) aos fluxos migratórios que, mais uma vez, esconde a importância dos factores políticos em jogo. Em ambos os casos, migrações internas e internacionais são tratadas em planos analíticos semelhantes.

Segundo Zolberg, o controlo que os Estados exercem sobre as suas fronteiras, traduzido tanto em medidas de regulação da imigração como na prevenção ou estímulo

¹⁴ Um raciocínio semelhante é efectuado por Castles e Kosack (1973: 10). Segundo estes autores, os migrantes internacionais diferem dos internos porque não possuem a mesma nacionalidade, direitos civis, vantagens legais, língua, cultura, valores e hábitos sociais (e, por vezes, experiência de vida - muitos provêm de regiões rurais muito atrasadas) da população da região de destino. Daí que a sua “consciência” individual (e identidade social) sejam diversos.

de fluxos de saída, apresenta fortes consequências sobre o volume e padrão dos fluxos migratórios e não pode ser ignorado na análise. As funções específicas dos Estados nacionais, neste campo, são as de jurisdição e cidadania (*membership*), que actuam sobre a regulação dos fluxos e das formas de integração (formal ou informal) dos migrantes. É por exigirem uma perspectiva teórica específica que os processos migratórios internacionais “(...) não podem ser confinados a uma análise dos factores que determinam os padrões da realocação (*relocation*) humana” (id., *ibid.*: 4), separando-se dos movimentos anteriores ao Estado-nação e dos ligados à redistribuição regional da população ¹⁵.

Se os argumentos a favor de uma separação conceptual de migrações internas e internacionais são importantes, as razões pelas quais elas não devem ser indissociadas apresentam também peso. Em primeiro lugar - e como admite o próprio Zolberg -, os factores de movimentação humana, ao nível dos cálculos individuais ou dos condicionalismos económicos macro, apresentam um papel elevado no desencadear dos fluxos. Ainda que a existência de mecanismos propriamente políticos possa regular ou condicionar movimentos, a lógica específica dos mercados de trabalho (procura ou oferta de trabalho, níveis de rendimento, etc.), a existência de segmentos laborais destinados a migrantes (ou, em geral, mão-de-obra precária), os cálculos individuais de custos e benefícios (ou cálculos de “investimento” a prazo), as transferências intra-organizacionais, a acção de redes migratórias - são factores que permanecem actantes na explicação de todos os fluxos ¹⁶. É por esta razão que a explicação do êxodo rural de um qualquer país (como Portugal) deve ter presente que os mecanismos que dirigem os migrantes para cidades mais desenvolvidas ou para regiões urbanas de outros países apresentam fortes semelhanças. É ainda por esta razão que a análise dos mercados regionais de trabalho deve ter em atenção a acção recíproca dos fluxos internos e internacionais de mobilidade (ou imobilidade) dos locais, em paralelo com o recrutamento de estrangeiros (cf. Salt e Kitching, 1992) ¹⁷.

¹⁵ Na opinião de Kritz e Keely (1981), a diferença entre as migrações do passado e as modernas - sobretudo internacionais - é de uma outra natureza, sobretudo histórica e ligada ao volume de força de trabalho disponível. Segundo eles, no passado as migrações eram desejadas, por existir escassez de trabalho generalizada (e daí que as conquistas militares fossem utilizadas para, entre outros propósitos, absorver mais população). Na actualidade o que se verifica, pelo contrário, é a sua restrição e o “controlo formal da imigração” pelos Estados - processo que, segundo os autores, remonta ao *Alien Bill* de Inglaterra, promovido em 1793.

¹⁶ Segundo Clark (1982: 9), uma das razões pelas quais a distinção entre migrações nacionais e internacionais é “artificial” deriva de os factores de mudança formarem um *continuum* com o aumento da distância, passando de um predomínio dos motivos habitacionais e dos relacionados com o ciclo de vida e rendimento para os da mudança de emprego.

¹⁷ No seu estudo, Salt e Kitching (1992) salientam a necessidade de articular os movimentos inter-regionais de trabalho com os movimentos internacionais e, noutro plano, com a “imobilidade” das populações locais. Segundo eles, a existência de “desencontros” (*mismatches*) entre os níveis de emprego e desemprego dos mercados regionais pode ser durável, dada a ligação dos desempregados de uma região a redes de apoio

Em segundo lugar, a existência crescente de espaços mundiais “intermédios” entre a realidade singular dos Estados-nação e o sistema internacional alargado obriga a equacionar formas mistas entre os movimentos “regionais” e “internacionais”. A criação de espaços integrados como o da UE tem sido caracterizada, deste modo, pela tentativa de construir uma entidade (política) acima dos espaços nacionais, que permita conferir alguma unidade ao meio. A concessão de liberdade de movimento aos recursos económicos (incluindo trabalhadores) e à população em geral é um processo cujos obstáculos, como se sabe, são elevados. A existência de possibilidade (pelo menos teórica) de circulação de agentes económicos; a capacidade de exercer livremente actividade noutro Estado; a promoção política de alguns intercâmbios (como no seio de estudantes e académicos) - são, no entanto, meios utilizados para promover uma integração real dos espaços, em termos económicos, sociais e políticos. A criação de grandes organizações cujas lógicas de funcionamento atravessam diferentes países é uma segunda modalidade de interpenetração. O caso das empresas transnacionais é, a este respeito, exemplar: o desenvolvimento de mercados internos de trabalho simultaneamente nacionais e internacionais, com a criação de percursos de carreira que ligam vários países, suscita explicações que ignoram, em larga medida, as antigas clivagens teóricas (cf. Salt, 1990b: 55; Salt e Kitching, 1992: 151).

É com base nestas realidades - e, em sentido mais amplo, no facto de se desenvolverem, com base em intercâmbios económicos, novas “regiões mundiais” - que poderemos admitir que as fronteiras entre movimentos internos e internacionais se tornam, como as próprias fronteiras nacionais, cada vez mais esbatidas. Em consequência, não apenas certos espaços “nacionais” podem funcionar muitas vezes como “regionais” [é, por exemplo, o caso da Irlanda em relação ao Reino Unido, e a noção de que o mercado de trabalho daquela é “incompleto” (*truncated*) - cf. King e Shuttlesworth, 1995, por exemplo], como os movimentos migratórios nos espaços integrados apresentam, de forma crescente, características intermédias entre o “intra” e o “inter”-nacional (acerca da necessidade de integrar as teorias das migrações internas e internacionais, ver Pryor, 1981; e Salt e Kitching, 1992).

loais ou internacionais, dada a “imagem” de certas regiões ou países e o mais fácil recrutamento de estrangeiros em zonas de procura excedentária de trabalho; neste caso, o movimento que seria de esperar num mercado “perfeito” (a mobilidade interna de trabalho para as zonas dele carecidas) não sucede, e é compensado pelo uso de estrangeiros. Como salientam os autores, apesar das grandes desigualdades regionais e das políticas restritivas à imigração, em certos casos (saída de britânicos e entrada de estrangeiros) “(...) a migração internacional pode ser mais fácil do que a interna” (id., *ibid.*: 154).

3 - A Metodologia de Análise das Migrações

É generalizadamente reconhecido que os movimentos migratórios são um fenómeno de difícil captação. Nos estudos demográficos, é salientado que o facto de não se tratar de um simples acontecimento “biológico”, como acontece com os nascimentos e óbitos, afasta as migrações dos estudos quantitativos mais divulgados. Uma vez que a “deslocação” possui, como vimos com Zelinsky, múltiplas acepções; e existe necessidade de cruzar esta noção com um qualquer operador (distância percorrida, tempo de permanência, etc.), a definição de um “migrante” é sempre complexa e sujeita a um grau importante de arbitrariedade - ou, para sermos precisos, controlo teórico. Podemos admitir que as dificuldades que se colocam a uma análise sistemática dos fenómenos migratórios e, em particular, à sua adequada operacionalização, são várias. Entre elas contam-se: a diversidade das fontes estatísticas (diferentes formas de registo), a variedade de conceitos utilizados, as unidades territoriais de base, o grau variável de qualidade das fontes e a complexidade das formas migratórias recentes.

Em primeiro lugar, as formas de registo adoptadas são múltiplas. Algum trabalho tem sido feito no levantamento das potencialidades e limitações das diversas fontes (cf., por exemplo, Courgeau, 1988 e s.d.; Kuijsten, s.d.; e, para uma adaptação ao caso português, INE, 1990 e Peixoto, 1990c). No essencial, podemos dizer que os métodos disponíveis são os dos registos da população (registos permanentes e outros) e inquéritos (recenseamentos e inquéritos por amostragem). As vantagens e desvantagens destes procedimentos são diversas. Quanto aos registos (para além dos registos permanentes existem, no caso das migrações internas, registos fiscais ou de segurança social, onde são declaradas mudanças de residência; e, no caso da imigração, registos de legalização de estrangeiros, por exemplo), elas oscilam entre, por um lado, a sua regular actualização e a facilidade de acesso (em teoria); e, por outro, o facto de muitos dos registos não serem desenhados com o propósito de captar migrantes (apresentando vulnerabilidades elevadas, muitas vezes dependentes da má declaração - como acontece nos próprios registos permanentes). Quanto aos Censos, realçam-se a sua exaustividade, contrabalançada pela sua pouca frequência e pela natureza (algo rígida) das questões migratórias, nomeadamente as questões “retrospectivas”¹⁸. Nos inquéritos mais específicos, as vantagens do estudo intensivo são confrontadas com as dificuldades de amostragem e os custos de realização.

¹⁸ Os recenseamentos da população - fonte que iremos privilegiar para o estudo das migrações inter-regionais e, em menor grau, internacionais em Portugal - são habitualmente considerados como uma das

Os casos onde a realização de inquéritos é mais importante são, sobretudo, os de estudo quantitativo pormenorizado e aprofundamento de variáveis “qualitativas” da migração. Entre os estudos mais formalizados encontram-se, por exemplo, os inquéritos que utilizam uma abordagem “longitudinal”, incluindo os baseados no método biográfico. Tal como veremos noutro ponto deste trabalho, a realização de “inquéritos longitudinais” é indispensável para esclarecer o volume e o grau de inter-relação existente entre os percursos de mobilidade geográfica e social, utilizando a perspectiva do ciclo de vida individual e familiar do migrante. No que se refere aos inquéritos “qualitativos” mais aprofundados, estes são necessários quando se trata de conhecer as componentes causais ou consequências da migração (quando, para tal, se decida recorrer à perspectiva dos agentes sociais): estudo das estratégias individuais (ou institucionais) de migração e formas de integração, por exemplo.

Em segundo lugar, os conceitos utilizados são claramente divergentes. Já vimos de que forma é difícil separar teoricamente as “migrações” de outros fenómenos de mobilidade territorial; uma dificuldade equivalente existe se, no interior das “migrações”, tentarmos estabelecer segmentos diversos, baseados, por exemplo, na duração dos movimentos. Se considerarmos as operacionalizações concretas efectuadas por diferentes autores e pelos organismos estatísticos nacionais e internacionais repararemos que as diferenças residem, sobretudo, nos critérios subjectivo ou objectivo utilizados (intenção subjectiva de saída ou legalização efectiva de residência) e na duração de residência adoptada (que varia entre a não existência de prazo e várias periodizações possíveis, com uma fronteira habitual no primeiro ano de residência).

melhores fontes estatísticas disponíveis para a análise dos movimentos migratórios. As suas possibilidades residem em três tipos de medida: as questões retrospectivas de residência anterior - que, no caso dos censos realizados decenalmente, normalmente apontam para a residência um ano e cinco anos antes do momento censitário; a comparação do local de residência com a naturalidade (para avaliar os pontos de partida e chegada dos percursos migratórios); e o cálculo do crescimento migratório intercensitário, através do método dos “resíduos”. Nos dois primeiros casos, sobretudo, é permitida uma avaliação pormenorizada das características demográficas e sócio-económicas dos migrantes, e a detecção de movimentos a uma escala geográfica muito desagregada. Apesar das potencialidades, estas medidas apresentam limitações metodológicas importantes. Considerando, sobretudo, as questões retrospectivas - o principal instrumento que iremos utilizar - notamos, em primeiro lugar, que sofrem os problemas, comuns a outros inquéritos, das questões que situam o acontecimento num momento afastado da inquirição. Assim, à medida que nos afastamos do momento censitário, entra-se numa subavaliação crescente dos migrantes: os óbitos de migrantes entre os momentos “retrospectivo” e censitário; as saídas para o estrangeiro depois de uma migração interna; as migrações múltiplas durante o período; e o regresso ao local de origem - são as razões que levam a um progressivo “apagamento” do fenómeno. Neste aspecto, não existe forma de “medir” rigorosamente o grau de subavaliação, dada a variedade que podem assumir os vários fenómenos (cf. Davanzo e Morrison, 1981: 100, por exemplo). Em segundo lugar, coloca-se o problema das perguntas que apelam à memória; fica-se, assim, sujeito à atenção e memória do indivíduo para o registo fiável do local de residência há um ou cinco anos atrás. Em terceiro lugar, são captadas apenas as características dos migrantes no “destino” ou no “fim do período”, o que prejudica a análise dos factores causais e selectividade das migrações. Em quarto lugar, a qualidade de resposta e os inevitáveis erros em pequena escala tornam problemática a leitura; este problema é parcialmente resolúvel no caso de se dispor de um inquérito de qualidade acerca do conteúdo das questões. Em quinto lugar, não são fornecidas indicações acerca de formas complexas de mobilidade, como é o caso das deslocações pendulares.

Em terceiro lugar, as unidades territoriais adoptadas interferem na medição do fenómeno. Por um lado, o apuramento das “migrações” está normalmente dependente de fronteiras desenhadas com fins administrativos, sem correspondência directa com entidades sociais homogéneas: a deslocação é contabilizada sempre que um indivíduo atravessa fronteiras, independentemente da estrutura social existente e da manutenção dos laços sociais prévios. Por outro lado, o número de “migrantes” será diverso se considerarmos diferentes unidades territoriais - por exemplo, migrações de pequena escala ou, inversamente, migrações regionais mais amplas. Desta forma, se quisermos conhecer o volume das migrações internas deveremos sempre especificar (com alguma dose de arbitrariedade) qual a unidade territorial de referência; o número de movimentações aumentará, naturalmente, à medida que considerarmos unidades territoriais mais finas. Como escreve Courgeau (1973b: 515n.), "(...) quando o número de malhas [territoriais] tende para o infinito, o número de migrantes detectados tende para o número de mudanças de alojamento verificadas no país estudado".

Em quarto lugar, ainda que, para avaliar comparativamente migrações, pudéssemos utilizar métodos de recolha equivalentes e dispor de consensos (o que é, em geral, inviável) acerca dos conceitos e unidades territoriais adequados, restaria o facto de os procedimentos de recolha terem desigual qualidade e poderem enviesar o conhecimento de fluxos ou, sobretudo, de algumas das suas características. A existência de erros de manuseamento ou de metodologia é normal na realização de registos e inquéritos. Numa perspectiva ampla de erros de avaliação, o caso dos inquéritos por amostragem é o mais referido: apenas uma amostra bastante pormenorizada pode conseguir um tipo de resultados generalizável para alguns segmentos de migrantes, de forma a que não existam erros de amostragem. O facto de o conhecimento dos migrantes altamente qualificados, que nos ocupam neste trabalho, ser problemático resulta, em parte, desta ordem de razões: o seu baixo volume quantitativo torna-os “invisíveis” a muitas das fontes sobre migrações.

Finalmente, os fenómenos migratórios adquirem, hoje, contornos menos claros que durante o período clássico das migrações. As dificuldades actuais de registo derivam, talvez, de três factores principais: a crescente inter-ligação económica e social dos espaços; as melhores tecnologias de comunicação e transporte; e as condições políticas e administrativas favoráveis à circulação dos indivíduos. No caso das migrações internas, o aumento das pendularidades, de contactos temporários e um regime de “circulação” em espaços de vida amplos representam, talvez, as maiores dificuldades de captação. No que se refere às migrações internacionais, a diversificação é também saliente: as formas de migração de trabalho predominantes no pós-Segunda

Guerra Mundial foram substituídas, em largo grau, por um aumento das migrações irregulares, formas complexas de migração temporária, maior facilidade de circulação, movimentos de refugiados e candidatos a direito de asilo, cujo enquadramento conceptual e registo estatístico se revelam problemáticos. A não ser que o controlo sobre o movimento populacional seja elevado - o que não é bem aceite pelos cidadãos, sobretudo nos espaços nacionais -, a dificuldade em medir as deslocações territoriais é inevitável.

Perante esta situação, a possibilidade de avaliação rigorosa de dados migratórios e de comparação entre diversos contextos, espaciais ou temporais, é complexa. No que se refere às migrações inter-regionais, os registos estatísticos, conceitos e unidades territoriais utilizados são múltiplos (cf., por exemplo, ONU, 1971 e 1978; Courgeau, 1988; Poulain *et al.*, 1990). Quanto às formas de recolha, a fonte considerada mais rigorosa, e mais utilizada nos países europeus, é a dos registos permanentes de população, onde figura a declaração obrigatória de mudança de residência. Dada a ausência de declarações regulares ou deficiente manutenção, muitos dos países que dispõem destes registos revelam, no entanto, dificuldades para a produção de estatísticas migratórias fiáveis. O facto de os registos não existirem em muitos países coloca dificuldades adicionais à investigação. Quanto aos conceitos e unidades territoriais adoptados, não existe consenso quanto a modalidades ideais nem, muitas vezes, possibilidade de comparação. A tentativa que, por vezes, é feita para avaliar graus comparativos de “mobilidade” territorial entre diferentes países (por exemplo, para confirmar a ideia de que os Estados Unidos detêm uma população mais “móvel” do que a europeia) soçobra, frequentemente, face à impossibilidade de adoptar dados comparativos rigorosos (cf. Courgeau, 1982) ¹⁹.

No que respeita aos movimentos internacionais, a possibilidade de avaliação e comparação é, também, limitada (cf. Peixoto, 1993a). Se atentarmos nos registos e conceitos estatísticos de migração em vigor nos organismos estatísticos oficiais dos países da UE, a diversidade é evidente. A primeira diferença reside nas formas administrativas de registo ou, em alternativa, na inquirição dos migrantes. Os países que dispõem de registos permanentes de população recorrem, normalmente, a esta base para a contabilização. A segunda divergência reside na consideração da simples intenção subjectiva de migração ou num critério legal de fixação de residência. No caso

¹⁹ Alguma base de comparabilidade é, no entanto, possível. Courgeau (1982), por exemplo, salienta que a mobilidade nos EUA (mudança de alojamento e rapidez com que se efectuam migrações múltiplas) é significativamente mais forte do que em França. Num outro trabalho, Nam *et al.* (1990: 9) indicam que, a todos os níveis territoriais (inter-regional e local), as taxas de migração são altas nos EUA e Canadá, intermédias no Reino Unido e baixas na Itália e Holanda.

da emigração, existe unanimidade em apenas levar em conta a declaração individual; no da imigração, o critério de posse de autorização de residência verifica-se, como seria de esperar, na maioria dos países. A terceira diversidade consiste no estabelecimento de uma duração para a intenção de residência: as condições variam entre a não necessidade de declarar qualquer duração até à intenção de um ano ou mais de residência. Outras diferenças podem ainda ser encontradas entre os vários países, embora sejam menos relevantes do que as mencionadas: estão, neste caso, a existência de formas mistas (ou paralelas) de registos e a cobertura (simultânea ou distinta) de cidadãos nacionais ou estrangeiros.

Quanto ao exterior da UE, a diversidade é ainda maior. No caso de um país como a Suíça, por exemplo, os registos de migração passam pela obtenção (entrada) ou anulação (saída) de um de três tipos de autorizações: autorizações permanentes de residência, autorizações anuais de trabalho e autorizações temporárias de trabalho (estas últimas, de diferentes tipos, são normalmente emitidas por um período não superior a 9 meses). Nos “países de imigração”, como o Canadá, os Estados Unidos ou a Austrália, sabe-se como a noção de “imigrante” é qualitativamente distinta da dos países europeus. A importância histórica da imigração nestes países leva à atribuição mais imediata aos migrantes dos direitos de cidadania e ao consenso acerca do seu enraizamento futuro. Daí que a categoria de “imigrante” seja apenas atribuída ao migrante definitivo e exista um conceito de “longa duração” relacionado, habitualmente, com estadias de 1 a 5 anos [os dados coligidos pela ONU (1977) acerca dos conceitos migratórios ao nível mundial revelam a dimensão desta heterogeneidade].

A inexistência de compatibilidade entre os registos estatísticos de migração nos diferentes países é, assim, evidente. A análise de matrizes onde se colocam a par os mesmos fluxos migratórios, tal como são medidos na origem e no destino, tanto na Europa como em outros contextos internacionais, revela, por vezes, diferenças surpreendentes (cf., por exemplo, Poulain *et al.*, 1990 ou Peixoto, 1993a). A solução para estas divergências não é fácil. Para o efeito, existem recomendações para o tratamento estatístico dos migrantes cuja utilização é pouco significativa. A ONU propõe, desde há muito, a classificação internacional das migrações em “permanentes” e “temporárias”. Os conceitos recomendados consistem na verificação de uma intenção de mudança de residência superior a um ano, no caso das migrações “permanentes”, e de uma situação de trabalho (ou outra) igual ou inferior a um ano, no caso das migrações “temporárias”²⁰. Recentemente, o Eurostat - organismo estatístico da UE - encomendou

²⁰ Entre outras categorias migratórias, os conceitos exactos que a ONU utiliza são os de migrantes (emigrantes e imigrantes) de “longa duração” (*long-term*) e “curta duração” (*short-term*). As definições

um projecto específico de harmonização das estatísticas de migrações internacionais nos países membros, para evitar incongruências e aumentar a complementaridade entre as informações comunitárias (Poulain *et al.*, 1990). Esse trabalho teve, porém, resultados escassos. A resistência a mudanças (mesmo ligeiras) das definições, tal como o aumento da duração de "3 meses" (comum a metade dos países) para "um ano" (proposta da ONU), revela as dificuldades de uma harmonização internacional. A resistência dos países pode residir em dois tipos de razões: critérios de conceptualização enraizados nas especificidades nacionais ou, simplesmente, condicionantes administrativas que rigidificam os conceitos.

No caso da análise de um segmento preciso de migrantes, como sucede com os quadros altamente qualificados, as dificuldades de operacionalização multiplicam-se. Para além dos problemas relatados anteriormente, dever-se-ão acrescentar alguns outros, resultantes da natureza da informação estatística oficial. Entre estes, contam-se a disponibilidade ou não de informação relevante para captação do segmento (por exemplo, desagregação dos migrantes por categoria profissional e nível de escolarização) e os diferentes tipos de conceptualização das variáveis em causa. A dificuldade de captação destes movimentos não é compensada pela realização de inquéritos por amostragem: a reduzida magnitude numérica do grupo impede a extrapolação a partir de resultados deste tipo. Resulta, daqui, a necessidade de realizar estudos de casos. Embora a possibilidade de generalização seja limitada, o aprofundamento das características destes movimentos mais do que compensa algum défice que subsista na sua consideração quantitativa. A conjugação, que procurámos realizar no actual trabalho, entre estatísticas oficiais, para captação dos principais aspectos quantitativos, e estudos de casos, para conhecimento aprofundado, parece inevitável num estudo deste tipo.

recomendadas são as seguintes: (1) migrante de longa duração (emigrante e imigrante, respectivamente): indivíduo que apresenta uma "intenção de ausência" (*intended duration of absence*) do país de partida (ou intenção de estadia no país de chegada - *intended duration of stay*) superior a um ano, desde que não tenha residido fora do país de partida (ou nunca tenha residido no país de chegada) por mais do que um ano; (2) migrante de curta duração (emigrante e imigrante, respectivamente): "intenção de ausência" do país de partida (ou intenção de estadia no país de chegada) igual ou inferior a um ano, apresentando como motivos de deslocação o trabalho numa ocupação remunerada a partir do exterior do país (ou no interior do país, no caso da imigração), o acompanhamento (familiares dependentes e empregados) desses indivíduos ou "qualquer outro" motivo, desde que não tenha residido fora do país de partida (ou nunca tenha residido no país de chegada) por mais do que um ano (cf. ONU, 1980).

Capítulo 2 - As Teorias Explicativas das Migrações: Teorias Micro e Macro-Sociológicas

1 - O Enquadramento Disciplinar

1.1 - A Explicação das Migrações e os Paradigmas Teóricos

A história disciplinar das teorias sobre as migrações é, em vários aspectos, atribulada. O tema das migrações foi largamente ignorado pelos autores clássicos das principais ciências sociais, no período histórico em que estas se constituíram e consolidaram ²¹. Apesar da importância que os fluxos migratórios então assumiram - no contexto europeu do final do século XIX e início do século XX -, quer sob a forma de intensos movimentos internos, dirigidos dos campos para as cidades, quer de migrações transoceânicas, que permitiram libertar parte do êxodo rural e povoar os novos continentes, o tema não surge senão de forma marginal na maioria dos autores. Ao longo do século XX, as ligações disciplinares das teorias sobre migrações não são também evidentes. Apesar de um interesse crescente pelo fenómeno, referências mais ou menos desenvolvidas dispersaram-se por várias ciências (com critérios de inserção nem sempre claros). Na sociologia actual, o tema das migrações não surge, na maioria das vezes, autonomizado (ao contrário de temas “clássicos” como o trabalho, a educação ou as questões territoriais), acontecendo o mesmo em outras ciências sociais. Entre as várias disciplinas, aquela que lhe tem dado mais atenção tem sido, talvez, a geografia, dados os vínculos comuns com o espaço. O facto de muitos geógrafos utilizarem regularmente contributos teóricos provenientes de outras ciências sociais reflecte, talvez, a situação geral dos estudos sobre o tema.

As desvantagens da “terra de ninguém” têm sido, sob uma outra perspectiva, as vantagens da interdisciplinaridade. Uma vez que as raízes disciplinares são débeis e que o tema importa a um variado número de especialistas, ele tem sido desenvolvido sob diversas perspectivas teóricas, cujo conhecimento recíproco (dado o relativamente reduzido número de investigadores) tem permitido grandes benefícios. Como sublinha Jansen, ao referir-se à inexistência (esperada) de uma “teoria geral da migração”,

“A migração é um problema demográfico: influencia a dimensão das populações na origem e no destino; é um problema económico: muitas mudanças na população são devidas a desequilíbrios económicos entre diferentes áreas; pode ser um problema político: tal é particularmente verdade

²¹ Para as referências, insertas neste capítulo, acerca das diversas tradições sociológicas, incluindo o debate existente entre as abordagens holistas e individualistas e, de forma relacionada, as leituras sociológica e económica da realidade, consulte-se Ferreira *et al.*, 1995 e Ferreira *et al.*, 1996a.

nas migrações internacionais, onde restrições e condicionantes são aplicadas àqueles que pretendem atravessar uma fronteira política; envolve a psicologia social, no sentido em que o migrante está envolvido num processo de tomada de decisão antes da partida, e porque a sua personalidade pode desempenhar um papel importante no sucesso com que se integra na sociedade de acolhimento; e é também um problema sociológico, uma vez que a estrutura social e o sistema cultural, tanto dos lugares de origem como de destino, são afectados pela migração e, em contrapartida, afectam o migrante” (Jansen, 1969: 60).

A evolução dos estudos sobre migrações - assunto cuja amplitude escapa aos objectivos deste trabalho - revela um panorama interessante. O único autor considerado “clássico” deste tema é Ravenstein. Este autor, geógrafo e cartógrafo inglês da viragem do século XIX para o XX, é, quase invariavelmente, o decano das referências bibliográficas da teoria migratória, citado em trabalhos oriundos de diferentes ciências sociais. Ravenstein publicou, no final do século XIX, dois textos sobre as “leis das migrações”, acerca de fluxos internos e internacionais (Ravenstein, 1885 e 1889). Em certa medida, a natureza destes estudos pode ser considerada primária: eles são, essencialmente, uma dedução teórica baseada na realidade empírica, não muito sistemática, então disponível - primeiro o Recenseamento britânico de 1881 e, depois, dados para um conjunto mais alargado de países (europeus e norte-americanos). Algum positivismo do autor, típico da época (apesar da verosimilhança de muitas das suas asserções, reconhece-se hoje serem inacessíveis não apenas estas, como muitas outras “leis”), não é, também, totalmente contrabalançado por uma teoria mais abrangente - como sucedia em outros autores de então ²². Apesar disto, o carácter precursor de Ravenstein é notório. Em primeiro lugar, apresenta uma análise empírica pormenorizada dos fenómenos migratórios, onde se reconhecem muitos dos procedimentos metodológicos ulteriores. Em segundo lugar, vários dos temas e conceitos que anuncia são os posteriormente estudados: classificações de migrantes

²² As “leis da migração”, apresentadas no primeiro estudo de Ravenstein, em 1885, são as seguintes: “(1) A maioria dos migrantes apenas percorre uma curta distância, e as «correntes de migração» dirigem-se para os centros de comércio [e da indústria]. (2) O processo de atracção para uma cidade em rápido crescimento começa pelas suas zonas circundantes, e gradualmente estende-se para lugares mais remotos. (3) O processo de dispersão é o inverso do de atracção. (4) Cada corrente principal de migração produz uma contra-corrente compensadora. (5) Os migrantes provenientes de longas distâncias preferem os grandes centros de comércio [e da indústria]. (6) Os nativos das cidades são menos migratórios do que os das zonas rurais do país. (7) As mulheres são mais migratórias do que os homens” (extraído do Índice do Vol. 48 do *Journal of the Royal Statistical Society*, 1885, p. 710; ver, para mais pormenores, Ravenstein, 1885: 198-9). No seu tratamento de Ravenstein, e com base nos comentários de 1889, Lee (1969: 283) subsume aqueles sete enunciados a cinco, e acrescenta-lhes dois outros: o do aumento da migração com o progresso tecnológico (desenvolvimento dos meios de locomoção, indústria e comércio); e o da dominância dos motivos económicos (predominância do desejo de melhoramento dos aspectos “materiais” da vida humana). Podemos admitir, entretanto, que a acusação de “positivismo” ao autor não é totalmente fundada. No texto de 1889 Ravenstein escreve: “Estou perfeitamente consciente de que as nossas leis da população, e as leis económicas em geral, não têm a rigidez das leis físicas, porque estão continuamente sob a interferência da acção humana (*human agency*)” (Ravenstein, 1889: 241). De outro ponto de vista, e igualmente a favor do autor, encontra-se o facto de, apesar do carácter aparentemente “avulso” das suas leis, uma linha teórica coerente lhes estar subjacente (ver à frente).

(temporários, de curta e média distância, entre outros), migrações por etapas, regiões de atracção e repulsão, efeito da distância, contra-correntes, acção de estímulos económicos, etc..

O mais importante, para o argumento que esboçamos, é a teoria implícita que Ravenstein anuncia. Tal como é hoje generalizadamente reconhecido, o autor está na base de todos os modelos modernos de atracção-repulsão - ou, na sua denominação mais vulgar, os modelos de *push-pull* (cf., por exemplo, Jackson, 1991: 20-2). A filiação paradigmática destes modelos é, como se sabe, clara. Eles consideram que, no centro dos processos migratórios, se encontra a decisão de um agente racional que, na posse de informação sobre as características relativas das regiões A e B, e de dados contextuais respeitantes à sua situação individual e grupal, se decide pela permanência ou pela migração. De um certo ponto de vista, a existência de regiões (ou países) com características económicas desiguais pode ser lido de uma forma mais “estrutural”. A aceção que encontramos nestes modelos - e em Ravenstein - é, no entanto, típica de uma leitura económica neo-clássica da realidade. Os factores e as “variáveis intervenientes” apenas actuam como precursores da decisão de um agente racionalmente motivado.

Este tipo de raciocínio radica na ciência económica, de raiz marginalista, dominante do final do século XIX. De alguma forma, o facto de Ravenstein ter sido reivindicado - também - pela sociologia, ao longo do século XX, como um “clássico” das migrações, demonstra o carácter transversal desta área temática. Se lembrarmos que a sociologia, no final do século passado, se consolidava, enquanto disciplina autónoma, por uma leitura holista e estruturalista da realidade - em que os comportamentos individuais resultam de forças sociais profundas (Durkheim) ou de relações sociais inevitáveis (Marx); se recordarmos que, ao longo da maioria do século XX, foi ainda este tipo de leitura que predominou, na forma do funcionalismo (Parsons) ou das teorias neo-marxistas - veremos como a “sociologia das migrações” foi, desde o seu início, um território à margem dos principais debates paradigmáticos nesta ciência. É certo que a sociologia possuiu, sempre, uma leitura dual, com complementaridade entre as perspectivas estruturalistas e as que enfatizavam o papel da acção (linha teórica de que a obra de Weber é o melhor exemplo). Mas o interessante, no campo de análise das migrações, é que este tipo de “dualismo” permaneceu ao longo da história da disciplina (mesmo quando existiram leituras bem demarcadas por parte de alguns autores).

A ideia de um desenvolvimento interdisciplinar do estudo das migrações reforça-se com a visão das principais obras de referência das primeiras décadas deste século. Numa perspectiva ampla, alguns dos trabalhos pioneiros das teorias migratórias têm

uma dimensão nitidamente sociológica: é o caso do clássico de Thomas e Znaniecki, editado entre 1918 e 1920, acerca da integração dos camponeses imigrados da Europa Oriental nas cidades norte-americanas; ou de outros textos da Escola de Chicago - com destaque para os de Park -, sobretudo desde 1915, acerca da integração e conflitos urbanos, em larga parte devidos à absorção migratória. Não foi por acaso que estas obras tiveram uma apropriação por outras áreas disciplinares da sociologia, incluindo os estudos sobre a família, a ruralidade e, sobretudo, a sociologia urbana (cf. Ferreira, 1992). Os textos que se integraram explicitamente no domínio das migrações foram outros: a compilação de Dorothy Thomas (1938), editada no final dos anos 30, acerca da selectividade migratória - que reúne contributos provenientes de diversas áreas paradigmáticas; o texto de Zipf (1946) e os de Stouffer (1940 e 1960), acerca da relação entre mobilidade e distância e das “oportunidades intervenientes” (*intervening opportunities*) - que se inserem na tradição aberta por Ravenstein e iniciam uma formalização matemática crescente do problema; o de Rossi (1955), acerca do ciclo de vida e mobilidade residencial urbana - que se integra explicitamente na “investigação social” (e “psicologia social”), embora sem grande apoio nos principais paradigmas sociológicos de então; o de Rose (1970/1958), acerca da relação entre “distância” e “estatuto sócio-económico dos migrantes” - que procura articular as análises quantitativas de Stouffer com a “variável sociológica” do estatuto; ou o de Lee (1969/1966) - texto que surge numa revista de “demografia” e procura conjugar as múltiplas referências teóricas anteriores, incluindo a de Ravenstein, numa (novamente ambiciosa) “teoria da migração”.

O facto de muitos destes textos se basearem na assumpção de “escolha racional” do migrante, apresentando uma ligação à perspectiva neo-clássica da economia (o racionalismo económico); se articularem com a análise geográfica, dada a importância da dimensão espacial; não utilizarem, quando se inserem na sociologia (sobretudo americana - muitos são publicados em revistas sociológicas desta nacionalidade), muita da linguagem funcionalista de então; e terem sido, depois, amalgamados no estudo dos “aspectos sociológicos” das migrações (cf. Jansen, 1969, por exemplo) - revela o pioneirismo interdisciplinar desta área, quer no campo mais vasto das ciências sociais, quer no da sociologia em particular. Note-se, neste aspecto, que a maior abertura da sociologia às correntes do individualismo metodológico seria posterior aos anos 60. O facto de a linha teórica aberta pela Escola de Chicago, na universidade americana, ter sido parcialmente tomada pelos estudiosos das migrações revela também a sua heterodoxia: os teóricos de Chicago só em escasso grau têm a

ver com o que seria a sociologia americana dominante durante a maioria do século XX²³.

O esquecimento a que a sociologia clássica (e, em consequência, a sociologia contemporânea) votaria os temas migratórios daria lugar, vários anos mais tarde, a algumas atitudes de protesto. O caso mais interessante parece ser o de Musgrove. Este autor, sociólogo britânico (ignorado no *mainstream* sociológico), proporia no início dos anos 60 (Musgrove, 1963) uma extensão dos conceitos de Weber, de modo a constituir uma sociologia explícita da migração. Musgrove - cujo trabalho voltaremos a referir na Parte II - considerou que existia, sobretudo desde o final do século XIX (no caso britânico), uma crescente mobilidade territorial das “elites”, como consequência da formalização crescente dos processos educativos e profissionais (criação de credenciais escolares e de exercício profissional) e do aumento generalizado da necessidade de qualificações de ambos os tipos. A sua ideia era a de que a formalização dos processos de constituição das elites (económicas, políticas, etc.) implicava uma diminuição dos vínculos de tipo informal (ou, poderíamos dizer, “comunitário” - no sentido de Tönnies) com as comunidades locais. Assim, na sua opinião,

“A tendência crescente, ao longo do último século, para (...) os líderes locais provirem de outros lugares constitui uma grande revolução social. Antes, as conexões locais e a posse de propriedade (...) eram qualificações desejáveis, senão essenciais, para os líderes voluntários locais. (Hoje), eles são conhecidos por aquilo que fazem, mais do que por aquilo que são” (Musgrove, 1963: 11).

O autor cria, em resultado, o conceito de “migratoriedade” (*migratoriness*), que pensa ser uma das dimensões fundamentais da modernidade. Segundo ele - numa passagem com óbvias implicações sobre as teorias clássicas -, a “(...) migratoriedade é uma dimensão negligenciada da mudança, que Max Weber descreveu, entre a liderança «tradicional» e a «racional-legal»” (id., *ibid.*: 12).

Podemos admitir, em conclusão, que a bibliografia sobre migrações partilha referências múltiplas, tanto as que provêm de diferentes disciplinas do social como as

²³ Se a interdisciplinaridade é clara quando recorremos à leitura de algumas obras de referência da “sociologia das migrações”, o mesmo sucede se consultarmos alguns textos oriundos da economia, geografia ou demografia. Se lermos os dois textos insertos na *International Encyclopedia of Social Sciences*, publicada em 1968, acerca dos “aspectos sociais” (Petersen, 1968) e dos “aspectos económicos” (Thomas, 1968a) da migração, as diferenças são reduzidas: eles tratam praticamente dos mesmos problemas e apenas um maior enfoque explícito nos “motivos não económicos” e nos “económicos”, para além de uma bibliografia algo diversa, lhes confere singularidade. Os textos de Greenwood (1975) e Greenwood *et al.* (1991), provenientes da área económica, revelam também este carácter “misto”: entre as questões abordadas, muitas relevam de outras áreas disciplinares. Podemos admitir que a diferença mais evidente entre os diferentes tratamentos disciplinares seja, talvez, de tipo formal ou metodológico. As abordagens sociológicas privilegiam, em geral, um tratamento mais qualitativo, embora possam recorrer a um tratamento quantitativo (demográfico) simples do problema. Os estudos económicos diferenciam-se pelo uso intensivo de modelos matemáticos, que tornam parte das suas referências inacessíveis a um leitor oriundo de outras áreas científicas. As análises geográficas e demográficas caracterizam-se por uma utilização variada de metodologias: temas qualitativos (sobretudo na geografia) e uma utilização, mais ou menos aprofundada, da matematização (no caso da demografia, as análises consistem tanto em elaboradas formalizações como em tratamentos relativamente incipientes do fenómeno).

que envolvem os próprios debates internos da sociologia. No primeiro caso, se buscarmos as teorias que têm procurado explicar a natureza do processo migratório, encontraremos várias ascendências teóricas. Por outras palavras, aquilo que vulgarmente se designa por “sociologia das migrações” pode ser considerado como uma amálgama de referências proveniente de diferentes ciências sociais. No segundo caso, a coexistência de explicações sociológicas de tipo “micro” - como as que envolvem o processo racional de tomada de decisão - e de tipo “macro” - como as que referem a existência de “forças” que impelem à migração (como sucede em Musgrove) - é notória ao longo do tempo. A maior parte destas teorias tem sido desenvolvida para a análise “clássica” dos movimentos migratórios. É provável, no entanto, que o seu carácter interdisciplinar se reforce ao observarmos as novas formas de “mobilidade”. A análise da “circulação” e de todas as formas de mobilidade que se afastam da “migração” mais corrente (incluindo a mobilidade “virtual”) obriga, certamente, a uma conjugação reforçada de perspectivas teóricas.

1.2 - As Teorias das Migrações e a Sociologia Económica

A natureza das fronteiras disciplinares dos estudos sobre migrações favorece, de forma clara, a sua ligação aos temas da sociologia económica. Esta última disciplina é, ela própria, de delimitação difícil. A sua existência varia entre obras clássicas onde a fusão de referências é completa (os casos típicos de Marx ou Weber), projectos “imperiais” provenientes da sociologia ou da economia (tendo Parsons e Becker como os máximos expoentes), tentativas pontuais de aproximação temática (como é o caso de Schumpeter ou várias especializações da sociologia, como a sociologia do trabalho) e a referência recente a uma “nova sociologia económica” (iniciada por Granovetter e divulgada, entre outros, por Swedberg) (acerca das relações entre economia e sociologia e da constituição da sociologia económica consulte-se Ferreira *et al.*, 1996a e, em particular, Marques *et al.*, 1996). A natureza aberta das fronteiras disciplinares da sociologia económica convida, claramente, a uma relação com o tema migratório, ele próprio de desenvolvimento interdisciplinar.

De forma explícita, a relação entre estas duas áreas teóricas tem sido escassamente abordada. As referências a uma articulação temática podem ser encontradas em vários autores, mas raramente de forma sistemática (cf., por exemplo, Martinelli e Smelser, 1990a ou Waldinger, 1994). Nestes casos, a confluência de teorias não parece ultrapassar uma motivação pontual. No pólo oposto, Alejandro Portes é, provavelmente, o autor que mais tem aprofundado o estudo das migrações com recurso

às perspectivas abertas pela sociologia económica (cf. Portes, 1995a e 1995b; Portes e Böröcz, 1989; Portes e Sensenbrenner, 1993). O uso de um instrumental teórico proveniente da economia e da sociologia não é original neste autor. Com uma intensidade variável, quase todos os estudiosos das migrações o fazem, mesmo que de forma não consciente. O que há de mais saliente nos seus textos tem sido o recurso aos conceitos desenvolvidos pela “nova sociologia económica” - como os de *embeddedness*, capital social ou redes sociais - como pontos privilegiados de iluminação de questões migratórias.

Vejam, em primeiro lugar, algumas referências gerais. Ao indicar as principais problemáticas da sociologia económica, Martinelli e Smelser (1990a) individualizam, entre outras, as questões migratórias. Segundo eles, um dos impactos do desenvolvimento económico na sociedade, dados os desníveis de produtividade, a reafecção de recursos, os novos mercados e tipos de distribuição, é a “distribuição geográfica dos recursos humanos”.

“Dependendo do padrão de desenvolvimento” - escrevem -, “esta migração pode dirigir-se de uma sociedade para outra, ser interna a uma sociedade ou, como caso particular, ligar zonas de actividade por parte de empresas multinacionais. Entre as múltiplas consequências deste facto encontram-se a perturbação dos padrões residenciais, o choque cultural e a aculturação, os novos contactos e conflitos étnicos, diferentes tipos de pressão sobre as infra-estruturas (tal como transportes e educação) à medida que as áreas se «enchem» ou se «esvaziam», e a criação de novos centros urbanos com os seus inevitáveis problemas sociais” (id., *ibid.*: 47).

Se observarmos, em profundidade, algumas noções da sociologia económica poderemos captar perspectivas analíticas mais restritas. Um conceito central às aproximações teóricas recentes é o de *embeddedness*. Este conceito foi recentemente elaborado por Granovetter (depois da sua origem inicial no trabalho de Polanyi); pelo termo, quis aquele autor significar o forte grau de relação (a “incrustação” ou “enraizamento”) entre “acção económica” e “estrutura social” (Granovetter, 1985) ²⁴. A ideia não é, de facto, nova: é apenas a sua operacionalização em diferentes contextos de pesquisa que a torna (de novo) reveladora. Em termos resumidos, Granovetter aborda as relações necessárias entre a perspectiva sociológica e o estudo da vida económica: esta última não se desenrola apenas num campo de acção racional de indivíduos atomizados, procurando objectivos estritamente “económicos”, mas decorre no seio de (está *embedded* em) um campo de relações e estruturas sociais (relações pessoais, contextuais ou históricas concretas). De forma exemplar, critica tanto a visão

²⁴ Escreve Granovetter (1985: 481) que uma “análise sofisticada da acção económica” deve considerar a sua “incrustação” (*embeddedness*) na estrutura das relações sociais. Segundo Portes (1995b: 6), o conceito “(...) refere-se ao facto de as transacções económicas dos mais diversos tipos estarem inseridas em estruturas sociais mais amplas, que afectam as suas formas e os seus resultados”.

“sub-socializada” (*undersocialized*) do actor social, típica da economia neo-clássica, como a “sobre-socializada”, bem demonstrada pelos argumentos funcionalistas (e estruturalistas) de Parsons; e argumenta, também, tanto contra a ideia dos “mercados de competição perfeita”, pressuposta pelos primeiros, como a de interiorização normativa absoluta dos agentes, admitida pelos segundos. Em termos práticos salienta-nos que, em qualquer relação de “mercado” (como uma actividade de negócios), está presente um grau importante de relação pessoal, onde é crucial a instauração de “confiança” e a criação de expectativas. A eliminação dos riscos de fraude e a diminuição dos custos de procura de novos contactos não deixam de ser, neste aspecto, um objectivo “económico”; mas a constituição de um “capital social”, a criação de “redes” de contactos, a probabilidade de uma origem social ou cultural comuns ou mesmo o “prazer” em trabalhar com conhecidos são argumentos que escapam à visão habitual da economia ²⁵.

É a aplicação dos conceitos (re)descobertos por Granovetter, em conjunto com outros desenvolvidos por autores importantes nesta área - como a noção de “capital social” de Bourdieu (1979) ou Coleman (1988), por exemplo -, combinada com um conhecimento do tema das migrações (embora num sentido particular: a integração dos migrantes na sociedade norte-americana), que atribuem interesse ao trabalho de Portes (e autores com ele relacionados). Se considerarmos alguns dos seus textos recentes observaremos uma relação cada vez mais intensa entre as duas temáticas. Em Portes e Böröcz (1989) é realizada uma confrontação crítica entre algumas teorias acerca das causas migratórias e da integração dos migrantes (incluindo o modelo *push-pull*) e perspectivas alternativas. Neste último caso incluem-se a teoria das redes migratórias (relações sociais como determinantes dos fluxos e não cálculos individuais com base em desigualdades económicas) e uma tipologia das múltiplas formas de integração dos migrantes (segundo o contexto de recepção e a classe social). A ideia dos autores é, explicitamente, analisar o sistema internacional e a *social embeddedness* dos seus processos. Em Portes e Sensenbrenner (1993), o uso dos temas da sociologia económica é explícito. Argumenta-se que as estruturas e os contextos sociais influenciam profundamente a realidade económica e que a sociologia deve “resgatar” esta análise da exclusiva perspectiva neo-clássica. No caso da imigração, o conceito operativo proposto é o de capital social (como exemplo da *social embeddedness*). Este consiste num capital acumulado de relações sociais, na forma de “expectativas para a

²⁵ O conceito de *embeddedness* tem sido, ainda, aplicado em outras ciências sociais. A sua adopção mais significativa parece suceder na geografia, correspondendo ao argumento de que a acção económica e a estrutura social estão fortemente “enraizadas” em contextos territoriais.

acção” ou de “fecho” de relações numa comunidade, expresso frequentemente em redes étnicas e outras redes de suporte às migrações. A sua presença nas comunidades imigrantes é elevada: é este tipo de recurso que está na base dos laços de solidariedade (*bounded solidarity*) e confiança (como a *enforceable trust*), necessários tanto à manutenção do fluxo migratório como à integração do migrante (mesmo quando esta ocorre no enclave étnico a que o indivíduo pertence e não na sociedade em geral e quando limita, mais do que liberta, as capacidades económicas individuais). Finalmente, num volume recente (Portes, 1995a e 1995b), o autor inverte a hierarquia: propõe-se prolongar a reflexão sobre a sociologia económica com o auxílio de um conhecimento empírico concreto - as migrações (em particular, a imigração dirigida aos EUA) ²⁶.

O grau de possibilidades aberto pela bibliografia (interdisciplinar) sobre as migrações, em primeiro lugar, e pela sua relação com a sociologia económica, em segundo, é elevado. Em vários casos se fala da necessidade de construir uma “teoria geral”, de operacionalizar e testar melhor os múltiplos conceitos e perspectivas que vão existindo. Provavelmente, dado o carácter “aberto” de ambas as temáticas, tal esforço é inglório: a ilusão das teorias acabadas cederá sempre lugar à concorrência de novas visões que aí estão (endemicamente) instaladas. Nos **Quadros 2.1** e **2.2** encontram-se dois modelos possíveis de síntese dos cruzamentos possibilitados por estas disciplinas. Podemos admitir que uma das vantagens da sociologia económica é combinar, de alguma forma, o enfoque fundador da economia neo-clássica, baseado na ideia de escolha racional, com o da sociologia holista, que aponta para os vínculos estabelecidos pelas forças sociais estruturantes. Se definirmos, para simplificar, estas formas de observar a realidade como perspectivas metodológicas “individualista” e “holista” obteremos as variáveis que figuram em linha nas matrizes. Se considerarmos, em contrapartida, como “objectos” da economia e da sociologia as realidades empíricas com que elas mais se habituaram a lidar (por exemplo, mercados de trabalho e rendimentos, no caso da economia; modalidades individuais de acção e redes sociais, no caso da sociologia), obteremos as variáveis que figuram em coluna.

²⁶ Neste último texto (Portes, 1995b), os conceitos da sociologia económica que desenvolve são os de acção económica socialmente orientada; “transacções incrustadas” (*embedded transactions*); redes sociais; capital social; efeitos cumulativos e não esperados; e, quanto aos conceitos da imigração, relações centro-periferia e desequilíbrios estruturais (incluindo o papel das redes migratórias); modos de incorporação; “grupos intermediários” (*middlemen groups*) e enclaves étnicos; e economia informal.

Quadro 2.1
UM MODELO DE INVESTIGAÇÃO PARA A SOCIOLOGIA ECONÓMICA

	Objecto	
	<i>economia</i>	<i>sociologia</i>
<i>individualista</i>	←→	
Perspectiva metodológica	↑ ↓	↖ ↗ ↙ ↘
<i>holista</i>	←→	

Fonte: Quadro construído pelo autor

Quadro 2.2
A ANÁLISE DAS MIGRAÇÕES - UM MODELO DE INVESTIGAÇÃO

		Objecto	
		<i>economia</i>	<i>sociologia</i>
Perspectiva metodológica	<i>individualista</i>	Racionalidade Instrumental / Mercado de Trabalho / Rendimentos / Investimento em Capital Humano	Ciclo de Vida / Carreira / Mobilidade Social / Acção Não Instrumental
	<i>holista</i>	Mercado de Trabalho Segmentado / Flexibilização / Sistemas Espaciais / Sistemas-Mundo / Sistemas Migratórios	Família / Instituições / Organizações / Redes Migratórias / Enclaves Étnicos / Normas e Imagens Colectivas

Fonte: Quadro construído pelo autor

Esta linha de raciocínio não é, evidentemente, rigorosa - embora, na nossa opinião, tal não prejudique a leitura pretendida. Em primeiro lugar, as formas de observar a realidade descritas não são tanto “perspectivas” como, frequentemente, postulados (mesmo não assumidos) dos raciocínios em causa. Neste caso, fazer remontar a “perspectiva” da escolha racional à economia e a das forças sociais estruturantes à sociologia só não é abusivo - considerando a multiplicidade teórica de ambas as disciplinas - porque realça as suas formas científicas mais conhecidas e, de algum modo, “ideal-típicas” (cf. Marques *et al.*, 1996). Em segundo lugar, os “objectos” de que

falamos são simplificações. Se a economia isolou, quase sempre, um “mundo económico” (com a maior excepção de Becker), a sociologia sempre se tentou pelas áreas alheias. Embora seja apenas um exemplo de intersecção empírica, as migrações são uma realidade reivindicada de há muito por ambas as disciplinas. Acreditamos, assim, que este raciocínio permite elaborar, com alguma simplicidade, uma série de cruzamentos possíveis entre as disciplinas.

Seguindo o modelo apresentado, a fertilidade permitida pela sociologia económica consiste em cruzar as “perspectivas” e os “objectos” em múltiplos sentidos. Se, nas suas expressões ideal-típicas, a economia (neo-clássica) se limita ao quadrante superior esquerdo da matriz inserta no **Quadro 2.1**, a sociologia (estruturalista) fica-se pelo quadrante inferior direito. Neste sentido, o preenchimento de todas as outras áreas da matriz é uma relativa novidade, que pode abrir leituras interessantes da realidade. No caso específico das migrações, o **Quadro 2.2** exemplifica alguns cruzamentos possíveis. Área interdisciplinar por tradição, a investigação migratória está habituada, desde há muito, a tratar simultaneamente os vários quadrantes; talvez por essa razão, a segunda matriz parece resultar menos eficaz (a maioria das fronteiras soa, de alguma forma, a artificial). Parece importante, no entanto, manter presente a importância de uma leitura cruzada: as migrações (como os outros fenómenos do social) são temas cuja complexidade não pode ser exaurida por nenhum olhar disciplinar isolado. Os quadrantes deste quadro servirão, também, para orientar a nossa exposição das teorias migratórias ²⁷.

²⁷ As perspectivas possíveis de enquadramento das teorias sociológicas contemporâneas sobre migrações são várias. Se adoptarmos, como referência principal, a noção “clássica” das migrações (embora a aplicabilidade a outras formas de mobilidade seja possível), a distinção mais habitual coloca em contraste as teorias que articulam as causas (e a análise global) dos fluxos migratórios ao nível micro ou macro-sociológico. O primeiro tipo de explicação descreve os fluxos como resultantes de escolhas individuais, sejam as escolhas racionalmente suportadas do *homo economicus* (a teoria neo-clássica) ou os investimentos estratégicos no futuro (teoria do capital humano). O mapa de referência dos agentes é constituído pelos factores que, ao nível do mercado de trabalho ou do contexto de acção (ciclo de vida ou estratégias familiares, por exemplo), enquadram essa decisão. Mas o processo migratório constitui, no essencial, uma série de decisões individuais tomadas por agentes racionais que procuram melhorar a sua condição individual. O segundo tipo de explicação avalia as migrações como resultado de forças sociais estruturantes, sejam as diferentes posições dos países no sistema internacional (as teorias do sistema-mundo), as lógicas específicas do mercado de trabalho (teses da segmentação do mercado de trabalho ou outras) ou a formação de redes migrantes de produção e suporte (incluindo as teorias da etnicidade e enclaves migrantes). O grau de “constrangimento” social é variável (como, em geral, sucede na relação sociedade/actor descrita pelas sociologias deste tipo), situando-se entre um “determinismo” social puro e a assumpção de um mercado imperfeito que condiciona as decisões. Mas o essencial, neste caso, é admitir a importância de variáveis colectivas como analiticamente superiores ao momento individual da racionalização (cf., para um enquadramento paradigmático deste tipo, Zolberg, 1981: 3-4 e 1989; Portes, 1981; Öncü, 1990: 177-83; Jackson, 1991: 33-4; Heisler, 1992; ou Matos, 1993). Para uma outra perspectiva de enquadramento das teorias migratórias, consulte-se Douglas Massey *et al.*, 1993.

2 - As Teorias Micro-Sociológicas

Um primeiro grande conjunto de teorias sobre migrações reúne as que podemos designar por micro-sociológicas: estas apresentam como ponto comum, no fundamental, o privilégio analítico concedido ao papel do agente individual. Por outras palavras, por muitas que sejam as condicionantes externas à sua decisão - trate-se de um contexto económico ou do contexto social de acção -, é a racionalidade individual que, no limite, conjuga (diferenciadamente) estas envolventes e promove a decisão de mobilidade. Esta forma de abordar o tema migratório é comum à sociologia mais geral. Embora as divisões paradigmáticas amplas sejam sempre discutíveis, uma linha de pensamento deste tipo tem sido caracterizada, pelo menos desde Weber, por atribuir relevo às capacidades individuais de acção - incluindo aquela que, no sentido weberiano, promove a compreensão do comportamento não apenas pela racionalidade de tipo instrumental ou utilitário (racionalidade em relação a um fim), mas também pela orientação normativa (racionalidade em relação aos valores), afectiva e tradicional.

2.1 - Os Modelos de *Push-Pull* e do Capital Humano

A maior parte das teorias que consideramos como “micro-sociológicas” das migrações apresentam, de facto, uma raiz económica²⁸. Tal como vimos atrás, têm sido os desenvolvimentos da economia neo-clássica (sobretudo os incorporados no modelo de *push-pull* e, mais recentemente, na escola do capital humano) que têm oferecido muitos dos enquadramentos teóricos a este tema. O caso do pensamento económico neo-clássico é exemplar²⁹. A maioria dos textos clássicos sobre migrações apresenta

²⁸ O facto de enquadrarmos os grupos de teorias disponíveis sob os conceitos de “micro” e “macro-sociológicas” não significa que ignoremos as perspectivas “micro” e “macro” existentes em outras ciências sociais. Aqueles termos são apenas utilizados na sua perspectiva sociológica mais corrente, e referem-se ao tipo de consideração realizada do agente/actor social: ou enquanto sujeito capaz de acção social inovadora ou enquanto repositório de estruturas. Neste sentido, a designação como “micro” ou “macro-sociológicas” de um conjunto de teorias desenvolvidas em outras áreas disciplinares (incluindo a economia) não corresponde a qualquer “imperialismo sociológico” mas, apenas, a uma necessidade de organização do mapa teórico. A admissão de que a “sociologia das migrações” é uma área científica interdisciplinar representa a ideia de que, neste tema, existem poucas teorias estritamente “sociológicas”.

²⁹ Na síntese efectuada por Hodgson (1994), as teorias designadas como neo-clássicas apresentam um conjunto de três postulados fundamentais: “(1) o comportamento racional, maximizador, por parte de todos os agentes económicos, partindo-se do princípio de que estes optimizam, de acordo com preferências exogenamente determinadas; (2) a ausência de problemas de informação crónicos, tais como a incerteza radical no que se refere ao futuro, a ignorância generalizada sobre as estruturas e os parâmetros num mundo complexo, e divergências nas cognições individuais de fenómenos comuns; e (3) o acentuar teórico dos movimentos tendentes a estados de equilíbrio estável, ou dos equilíbrios adquiridos, mais do que dos processos contínuos de transformação ao longo do tempo histórico” (id., *ibid.*: xvi). A crítica a estes postulados tem sido conduzida a partir de diversas perspectivas, que ora criticam a exclusividade (ou mesmo a predominância) da racionalidade instrumental - baseada num cálculo individual de custos-benefícios; ora a possibilidade de obter informação suficiente para se conseguir um “agente económico” puro e um mercado de concorrência perfeita; ora o predomínio histórico dos estados de equilíbrio, face às

um parentesco nesta área. Foi, em primeiro lugar, o caso de Ravenstein. A ideia (mais ou menos explicitada pelo autor) de que o motivo principal de uma migração era o desejo do agente individual melhorar a sua condição económica representa a essência do modelo de *push-pull*. É com base em informação acerca das características da sua região de origem e das potenciais regiões de destino (em particular a situação de emprego e níveis salariais), que o migrante se decide por um percurso migratório (mesmo se, em Ravenstein, limitado por um conjunto de outros mecanismos causais - como a distância ou as deslocações por etapas).

O raciocínio de Ravenstein foi prolongado por autores subsequentes. Os modelos de Zipf e Stouffer ou a generalização teórica de Lee apresentavam como ponto comum a ideia de que era a conjugação individual dos factores de atracção e repulsão (incluindo as “oportunidades” existentes), em conjunto com uma série de “obstáculos” ou inércias à deslocação (como a distância), que explicavam a migração. O argumento de Lee acerca das causas da migração é claro. Para ele, os elementos que presidem à decisão e ao processo migratório são os factores associados à área de origem, factores associados à área de destino, “obstáculos intervenientes” e factores pessoais. Nos primeiros, encontram-se tanto motivos de ordem económica como infra-estruturas sociais (escolas, por exemplo) ou outros (factores climáticos). Nos “obstáculos intervenientes” (elementos que se colocam “entre dois pontos” geográficos e que funcionam como fricção à possibilidade de movimento) contam-se a distância, os custos da deslocação, a dimensão da família ou leis migratórias, entre outros. Os factores pessoais são os que fazem com que todas as decisões sejam individualmente variáveis, como sejam a posição no ciclo de vida, os contactos e fontes de informação, ocorrências pessoais fortuitas, etc. (cf. Lee, 1969: 285-8). A exposição de Lee apresenta algum pendor “sociológico”. Ele escreve que, devido ao desconhecimento relativo dos locais de destino, aos contactos pessoais variáveis ou mesmo a emoções transitórias, a “(...) decisão de migrar (...) nunca é completamente racional” (id., *ibid.*: 288). Mesmo se se afasta de uma leitura “económica” estrita (racionalidade instrumental), a incidência micro da explicação do comportamento é evidente no autor.

A permanência deste tipo de argumentos nos actuais modelos de *push-pull* é notória. A existência de factores que levam a uma rejeição da região de origem - factores de ordem económica, social ou política - e outros que promovem o apelo da região de destino é determinante. Entre estes (como admitia Ravenstein e confirmam numerosos

situações de instabilidade e mudança. Para diversas perspectivas críticas à teoria vejam-se, para além dos autores citados acerca da sociologia económica, Hodgson, 1994; Frey, 1995; ou vários dos textos insertos em Ferreira *et al.*, 1996a. Para uma crítica no próprio terreno da teoria sobre as migrações, veja-se Greenwood, 1975.

estudos empíricos), os motivos “materiais” ocupam um lugar preponderante: condições actuais e potenciais de emprego e níveis de rendimento. Em síntese, a explicação das migrações indica-nos que os indivíduos apenas se movem quando os custos do movimento são inferiores aos benefícios esperados. Custos e benefícios são estabelecidos sobre a situação de emprego e desemprego, variação de rendimentos, potencial de informação sobre novas oportunidades de trabalho e habitação, e redes sociais locais (cf. Bailey, 1993: 317). Se alargarmos o modelo de *push-pull* podemos admitir quer a existência de variáveis não económicas (modificação dos valores de referência, situação política ou religiosa, por exemplo) quer a inclusão de “variáveis intervenientes” entre os pontos de atracção e repulsão (Jackson, 1991: 21-2), enquanto elementos que impulsionam ou refreiam o movimento (grau de obtenção de informação, redes de apoio, políticas migratórias, identidades culturais e linguísticas, etc.). No limite, podemos aceitar a ideia de informação “imperfeita” de que os indivíduos dispõem, dados os mecanismos sociais que impedem a existência de um mercado eficiente (embora, neste caso, nos afastemos da perspectiva neo-clássica estrita).

A teoria do capital humano elabora um pouco mais esta perspectiva micro, sem pôr em causa os seus fundamentos (cf., sobre a teoria, Becker, 1962 e 1983; e, sobre a sua aplicação às migrações, Sjaastad, 1962)³⁰. O essencial dos seus argumentos, no caso da migração, é que a análise económica de custos/benefícios realizada pelo agente não deve ser apenas observada no curto prazo. As deslocações envolvem um investimento do agente no seu próprio potencial produtivo, ou no da sua unidade familiar, cujos resultados só podem ser atingidos a prazo. Por outras palavras, o migrante aposta na capacidade que possui de gerar maiores rendimentos no futuro (utilizando melhor as suas qualificações), mesmo que para tal seja necessário incorrer em custos importantes no curto prazo. De forma mais saliente, o “cálculo económico” tanto se pode realizar ao nível da unidade indivíduo como da entidade familiar. Neste caso, são as oportunidades permitidas aos filhos (por exemplo) que explicam, a prazo, um acto migratório que, no presente, pode parecer gravoso.

³⁰ Por “investimento em capital humano” pretende Becker significar as “(...) actividades que influenciam o rendimento monetário e psíquico futuro através do aumento dos recursos nas pessoas” (Becker, 1983: 9). Subjacente a esta noção está a ideia de que o capital humano pode constituir, tal como o capital físico, um recurso económico - tendo como particularidade a sua intangibilidade. As formas de “investimento” em capital humano, segundo o autor, são várias: escolarização, formação profissional, cuidados médicos, migração e procura de informação acerca de preços e rendimentos. Escreve Becker: “Elas diferem nos seus efeitos quanto a ganhos e consumos, nos montantes tipicamente investidos, na dimensão dos retornos, e na extensão na qual a conexão entre o investimento e o retorno é percebida. Mas todos estes investimentos aumentam as qualificações, o conhecimento ou a saúde e, portanto, aumentam os rendimentos monetários ou psíquicos” (id., ibid.: 9). O facto de os rendimentos observados poderem aumentar com o tempo é, ainda, uma característica destes investimentos. Acerca da aplicação da teoria às migrações ver, ainda, Clark, 1986: 66-8 ou Douglas Massey *et al.*, 1993: 434-5.

Na perspectiva do capital humano, a análise migratória é também realizada com um mapa de custos/benefícios - embora, neste caso, diferidos no tempo. Como indica Sjaastad (1962: 83), a migração pode ser tratada “(...) como um investimento que aumenta a produtividade dos recursos humanos, um investimento que possui custos, mas que também envolve retornos”. Os custos do “investimento” realizado numa situação migratória são vários: procura de informação (gastos de tempo e dinheiro - informação sobre novas oportunidades profissionais e infra-estruturas várias, incluindo formação e aprendizagem); custos de deslocação; custos de adaptação (aprendizagem de nova língua e cultura; criação de novas redes de apoio; custos de afastamento do meio de origem). Os benefícios da migração passam, em contrapartida, pelo aumento de rendimentos, dada a melhoria da produtividade individual permitida pela mudança ³¹. A ideia de “investimento em capital humano” é reforçada por Sjaastad argumentando que a migração não deve ser vista isoladamente: “investimentos complementares” em educação ou formação acompanham, muitas vezes, os percursos como forma de permitir ou rendibilizar (a prazo) a mobilidade. Num sentido próximo, será argumentado por outros autores (com implicações importantes para o tema do nosso trabalho) que a aquisição de “capital humano” (por escolarização, formação e experiência profissional) favorece as possibilidades de mudança posterior de emprego (Schaeffer, 1985) e, em consequência, de migrações.

Podemos admitir que esta teoria ilustra um dos elementos de risco que existe em todas as deslocações (o outro, no curto prazo, é a impossibilidade de reunir toda a informação possível sobre o destino). Pode, assim, explicar-se porque razão certas deslocações, aparentemente “racionais”, produzem maus resultados ou, inversamente, porque razão um movimento de risco pode ser coroado de sucesso. É ainda a existência de uma atitude de investimento que explica que a migração diminua com a idade: quanto maior esta for, menor o período em que o investimento poderá ser compensado (Sjaastad, 1962: 88); ou que esclarece certas situações de “imobilidade”: a aposta no futuro (passando, por vezes, por mais educação) pode fazer com que um agente não migre, mesmo quando está desempregado e tem oportunidade de emprego noutra local

³².

³¹ O texto original de Sjaastad (1962) distingue, entre os custos e benefícios (retornos) da migração, na perspectiva do indivíduo, tanto elementos monetários como não monetários: no caso dos custos, despesas de deslocação, custos de oportunidade e “custos psíquicos” de mudança de ambiente; no caso dos benefícios, incrementos (positivos ou negativos) monetários resultantes da deslocação (ganhos nominais e resultantes do nível de preços) e “preferências” pela nova região.

³² Para uma visão mais completa da bibliografia de origem económica acerca dos “determinantes” das migrações, ver Greenwood, 1975.

2.2 - O Ciclo de Vida e a Trajectória Social

Uma perspectiva mais directamente sociológica do estudo micro das migrações apresenta uma natureza, sobretudo, biográfica. Neste caso, as principais variáveis estudadas são a influência do ciclo de vida (individual e familiar) - entrada na vida adulta, casamento, nascimento dos filhos, divórcios, reforma, etc. - e da trajectória de mobilidade social - incluindo carreira profissional - sobre os percursos territoriais. É possível que se continue a admitir, como na perspectiva anterior, uma “racionalidade” do agente humano. O facto de se abordarem variáveis com que a perspectiva económica não está habituada a lidar; de se entrar em domínios onde a racionalidade instrumental se funde explicitamente com a motivada por valores ou com comportamentos afectivos e tradicionais; e de ser necessária uma interligação entre a perspectiva individual e realidades colectivas (família, organização ou grupo/classe social, que podem mesmo constituir uma nova unidade de análise) - justificam a ascendência mais “sociológica” desta pista de análise.

A tradição do estudo das migrações segundo a perspectiva do ciclo de vida é, de certo modo, longínqua. Os primeiros estudos deste tipo são de origem norte-americana. A forma de mobilidade territorial por eles analisada foi, no entanto, restrita: a maioria debruçou-se sobre a mobilidade residencial intra-urbana ou, noutros termos, sobre a relação entre as necessidades de habitação, em contexto urbano, e as fases do ciclo de vida. O trabalho mais conhecido nesta área é o de Rossi (1955): o seu estudo, acerca das razões da mobilidade familiar, demonstrava que era a sucessão das etapas do ciclo de vida, com mudança da composição familiar, que levava a momentos de insatisfação em relação às características dos alojamentos e a uma mudança posterior de residência. O traço geral das conclusões destes estudos era o de que a mobilidade residencial era elevada entre os adultos e as famílias jovens - devido à influência dos casamentos, expansão do núcleo familiar com o nascimento dos filhos e mudanças relacionadas com o emprego - e declinava à medida que a idade progredia, devido à anulação da influência daquelas variáveis (para uma análise deste tipo, cf. Leslie e Richardson, 1961 - que articulam esta forma de mobilidade com as mudanças na “carreira” dos indivíduos ou, noutros termos, com a mobilidade social ascendente).

Mais recentemente, esta linha de investigação tem sido desenvolvida para formas amplas de movimento migratório. Estão neste caso alguns trabalhos realizados na área da demografia, europeia ou norte-americana ³³. As conclusões avançadas por

³³ Os estudos realizados por demógrafos franceses acerca da “tripla mobilidade”, ou relação entre a mobilidade geográfica, profissional e familiar, são um exemplo desta perspectiva (cf. Courgeau, 1984a; Courgeau e Lelièvre, 1989; ou Bonvalet e Lelièvre, 1989). Estas análises têm apontado para aspectos

estes autores não diferem muito das detectadas acerca da mobilidade residencial. Num estudo do início dos anos 80, Sandefur e Scott (1981), por exemplo, concluíam pela forte relação entre as variáveis do ciclo de vida familiar (estado civil, dimensão familiar, laços familiares extensos e idade dos filhos) e a migração. Como se esperaria, os indivíduos casados apresentam menores probabilidades de migração, tal como acontece com as famílias maiores. A razão encontrada para este facto é, segundo os autores, a de que

“Os custos económicos de um movimento aumentam, em determinada medida, com o número de pessoas na unidade familiar. Mais importante ainda, a presença de membros adicionais na família significa que a participação nas mais variadas estruturas deve ser retirada do ponto de origem e depois renegociada no ponto de destino (id., *ibid.*: 356).

Como tem sido também salientado, estes constrangimentos significam que, ao contrário de o indivíduo continuar a funcionar como a unidade central de “cálculo” económico, é o agregado familiar que passa a desempenhar essa função.

Os desenvolvimentos teóricos mais importantes nesta área têm, provavelmente, sido feitos através da complexificação da noção de “ciclo de vida”, dadas as modificações crescentes na estrutura familiar e a fragmentação do clássico modelo de ciclo de vida (casamento, filhos, viuvez) em múltiplos modelos familiares (celibato prolongado, divórcios, famílias monoparentais, recasamentos, filhos separados, etc.) (cf., sobre os novos modelos, Kaa, 1987). Neste sentido, tem sido proposta a mudança do conceito de “ciclo de vida” (*life cycle*) para “curso de vida” (*life course*), o qual permite abranger uma maior variedade de situações em lugar das clássicas - e lineares - “etapas” tradicionais (cf. Grundy, 1992: 166-7; e Warnes, 1992: 176-9) ³⁴. Noutra perspectiva, este conceito permite captar, também, um maior conjunto de particularidades espaço-temporais. A análise dos casos de mobilidade territorial nas fases iniciais do ciclo (curso) de vida - partida dos filhos adultos, primeiro casamento e divórcio - foi realizada, recentemente, por Grundy (1992). Um estudo semelhante, com

metodológicos e teóricos inovadores. Do ponto de vista metodológico, têm revelado a necessidade de “inquéritos retrospectivos”, ou “inquéritos biográficos”, como única forma de captar com rigor aquela relação. O objectivo é que, não perdendo de vista a necessidade de generalização (através de amostras representativas), se consiga a reconstituição de biografias (ou histórias de vida) individuais para avaliar em que momento do ciclo de vida ocorreram as mobilidades. Do ponto de vista teórico, pretendem estabelecer o grau de relação e, eventualmente, de causalidade entre os percursos de mobilidade (acontecimentos familiares, mudanças de actividade e residência), cuja independência nunca foi defendida mas cuja relação permanece indeterminada.

³⁴ Segundo Grundy, a divisão convencional do ciclo de vida familiar marca 6 fases distintas: casamento, primeiro nascimento, nascimento de filhos subsequentes, partida de filhos adultos, morte do primeiro cônjuge, morte do segundo. As primeiras duas fases são as de “início” do ciclo, as terceira e quarta as de “expansão e contracção”, as duas últimas as de “dissolução”. Dado o aumento dos indivíduos que nunca casam, divórcios e recasamentos, a autora admite que os “complexos cursos de vida” da actualidade nem sempre se adaptam aos “modelos de ciclo de vida” (Grundy, 1992: 166-7). A substituição do termo “ciclo de vida” por “curso de vida” é, também, defendida por Warnes (1992: 177-9 e 183-6), que acrescenta uma tipologia das suas formas actuais.

atenção ao caso dos idosos, foi acrescentado por Warnes (1992). Em ambos os casos foram trabalhados dados que permitem estabelecer alguma generalização ou, noutros termos, definir “percursos típicos” em diferentes fases e situações.

As diferenças de mobilidade territorial em função dos novos modelos de vida são, naturalmente, elevadas. Se a ligação a um modelo familiar “clássico” continua a apresentar os constrangimentos migratórios conhecidos de há muito, os vários “desprendimentos” familiares da actualidade devolvem aos indivíduos liberdade migratória. Como salienta Champion (1992: 461-8), a demografia moderna apresenta grandes repercussões na mobilidade espacial. Não apenas os divórcios e recasamentos representam mobilidades forçadas (que tanto podem aumentar a pressão urbanística local como serem pretexto para migrações), como o aumento da esperança de vida possibilita um novo comportamento espacial, pós-reforma, com incidências migratórias e urbanísticas importantes (incluindo a difusão das duplas residências) (cf. Warnes, 1992).

A utilização da perspectiva da trajectória social (ou mobilidade social e profissional) é uma segunda forma de estudo mais directamente micro-sociológico dos problemas migratórios. No sentido amplo de mobilidade social, aquilo que está em causa é a realização de um percurso, por parte do indivíduo, por diferentes posições sociais; apesar da importância das forças “estruturantes”, sabe-se que estes percursos assumem, sempre, características individualizadas (ou, noutros termos, biográficas). Independentemente do grau de influência perante as variáveis colectivas, o que se verifica, na prática, é o interesse de cada indivíduo em realizar uma trajectória “ascendente” ou, noutra terminologia, um “progresso” na vida e no trabalho. Este percurso é representado pelas “aspirações e responsabilidades dos indivíduos para com eles próprios”, no sentido de fazerem coincidir a sua situação actual (social, emocional, económica e geográfica) com as expectativas virtuais de inserção (cf. Ford, 1992: 30).

No sentido de mobilidade profissional, o conceito envolve duas acepções. Por um lado, a ideia de trajectória corresponde à sua realização mais frequente nas sociedades modernas: a “carreira organizacional”. Neste caso, é o enquadramento de um percurso na hierarquia de uma organização (ou mercado interno de trabalho - cf. Doeringer e Piore, 1971) que permite definir o “trajecto” virtual ³⁵. As recompensas que

³⁵ Tal como escreve Ford, com base na teoria das organizações, “as carreiras organizacionais podem ser vistas como um aspecto estrutural de uma organização: um padrão de posições ou tarefas ocupacionais hierarquicamente relacionadas e espacialmente distribuídas, que requerem sucessivamente maior desempenho responsável de qualificações ocupacionais. (...) Neste sentido, a carreira organizacional pode ser vista como uma sequência padronizada de posições, através das quais existe um progresso ordenado dos indivíduos, ao longo de várias linhas verticais e horizontais que terminam em diversos níveis da hierarquia” (Ford, 1992: 32).

uma carreira atribui não diferem, em essência, das do sentido mais amplo de mobilidade: recompensas financeiras, de prestígio e poder, incluindo maior liberdade e autoridade na profissão. As suas principais diferenças residem na aceção exclusivamente profissional da noção (mesmo se os recursos obtidos se transmitem a outras áreas do comportamento) e no seu enquadramento numa estrutura já definida. Por outro lado, encontra-se a transição de empregos no mercado externo de trabalho (em lugar da promoção no interior da mesma organização). Neste caso, apesar da sua restrição ao mundo profissional, é a ideia geral de “melhoria” que preside ao abandono de um emprego e à integração num outro. Em qualquer dos sentidos adoptados, este tipo de explicação cruza uma lógica e estratégias individuais com mecanismos “macro” (de estratificação ou organizacionais) da vida social.

A análise da relação entre mobilidade - incluindo “carreira” - e migrações tem sido realizada sob variadas perspectivas. Na teoria clássica, foi sobretudo a relação entre o percurso social “ascendente”, num sentido amplo, e a mobilidade residencial intra-urbana que foi explorada. Leslie e Richardson (1961), por exemplo, escreviam que a melhoria da condição profissional estava ligada a uma nova escolha residencial: “(...) tanto a necessidade de maior espaço habitacional, à medida que a família aumenta, como a necessidade de ajustar a habitação a mudanças no *status* social são forças poderosas que induzem as famílias a migrar” (id., *ibid.*: 900). A separação ecológica das zonas residenciais, consoante o estatuto social dos residentes, é, aliás, há muito conhecida dos estudos urbanos (cf. Ferreira, 1992). No caso das migrações de maior dimensão, a relação não pode ser considerada forte, pois muitas promoções sociais são efectuadas na mesma região. A ideia de que mudança de emprego, mobilidade social ascendente e mobilidade territorial estão estreitamente relacionadas é, no entanto, conhecida: sabe-se que a melhoria profissional é em muitos casos a causa das deslocações; ou que, por vezes, existe um maior grau de mobilidade social entre os migrantes do que entre os não-migrantes (cf., por exemplo, Jansen, 1969: 70; Sandefur e Scott, 1981; Blum *et al.*, 1985; ou, numa perspectiva económica, Bartel, 1979).

A melhor abordagem ao problema da relação entre mobilidade social e espacial talvez tenha sido realizada, recentemente, por Savage (1988). Segundo este autor, a relação entre as duas formas de mobilidade não é, de forma alguma, necessária, apesar de ter apresentado modalidades históricas de maior união. A observação das estratégias de mobilidade ascendente e da mobilidade espacial que lhes é mais adequada permite elucidar aquela relação. Com base nos trabalhos de Brown, o autor distingue três estratégias de mobilidade social: a estratégia empresarial, baseada em recursos de capital; a estratégia organizacional, baseada em recursos organizacionais;

e a estratégia ocupacional, baseada em recursos de qualificações. Na opinião de Savage, “(...) cada um destes tipos de estratégia tem uma diferente relação com a mobilidade espacial”. A estratégia empresarial é mais localizada no espaço, dada a importância que assumem os “recursos particularistas”, incluindo os contactos locais, uma rede já montada de clientes, etc.. A estratégia organizacional é mais complexa: ela depende da estrutura espacial da organização. No caso de separação funcional no espaço, existe uma grande ligação entre as mobilidades social e espacial: o desenvolvimento de carreiras (organizacionais ou “burocráticas”) exige frequentemente que a promoção seja acompanhada por deslocação para outro local. No caso de restrição da organização a uma região, a ligação é inexistente. A estratégia ocupacional, finalmente, envolve também movimento no espaço. O grau de mobilidade espacial pode ser forte quando o indivíduo obtém as suas qualificações (frequência de estabelecimento de ensino e, depois, acesso à profissão) mas, posteriormente, tende a diminuir, sobretudo devido ao grau de localização da procura das suas qualificações (cf. id., *ibid.*: 560-3).

É certo que, como nos explica Savage, as estratégias de mobilidade descritas são ideal-típicas; na prática, os percursos de mobilidade social apresentam conjunção daqueles diferentes aspectos. Em qualquer caso, o potencial desta explicação parece elevado. Por um lado, permite iluminar um tipo de relação histórica. Tal como foi salientado, desde os anos 70, por alguns autores (cf., entre outros, McKay e Whitelaw, 1977), o predomínio de grandes organizações multilocalizadas, públicas ou privadas, implicou uma forte deslocação espacial dos agentes como forma de realização de percursos profissionais ascendentes. Este facto está na base dos argumentos de Savage: segundo ele, nos anos 50 e 60 e nos países mais desenvolvidos, predominaram estratégias “organizacionais” de mobilidade, incluindo “carreiras burocráticas” com expressão migratória. Neste caso, pode ser dito que “mobilidade social” e “espacial” estiveram estreitamente associadas. Por outro lado, esta explicação permite-nos ligar, teoricamente, as acepções descritas de mobilidade profissional. A carreira “organizacional” surge-nos como uma entre outras formas de trajecto ascendente - sendo que a sua expressão histórica se pode situar mais concretamente. Finalmente, alerta-nos para as dimensões não “individuais” de alguns percursos migratórios. Ao contrário do que postulam as várias teorias “micro” sobre a mobilidade, em muitos casos não são os agentes individuais, mas sim as organizações e instituições, que decidem, de facto, os mapas migratórios. Embora a decisão individual seja, em última instância, decisiva, é a multilocalização das organizações e as suas

estratégias de colocação de pessoal - ou, noutra perspectiva, mecanismos “macro-sociológicos” - que revelam as principais dinâmicas de mobilidade ³⁶.

3 - As Teorias Macro-Sociológicas

As teorias que podemos designar como macro-sociológicas distinguem-se, no essencial, por privilegiar a acção de factores de tipo colectivo, ou estruturante, que condicionam, sob formas diversas, as decisões migratórias dos agentes sociais. Mais uma vez, como realçámos atrás, a nitidez deste tipo de explicação não é completa: as zonas de confluência entre as visões “micro” e “macro” são múltiplas e as distinções não são absolutas (os exemplos referidos das famílias e organizações revelam bem a moldura “colectiva” em que se processam as estratégias individuais). A ideia de que, na sociologia, se têm distinguido correntes deste tipo suporta, no entanto, a nossa perspectiva. Tanto as escolas estrutural-funcionalista (sobretudo pela sua raiz durkheimiana) como as teorias marxistas e neo-marxistas se afirmaram pela defesa da actuação de forças sociais estruturadoras da acção individual. No campo das teorias das migrações, estas correntes (muitas vezes ligadas a autores marxistas) são, por vezes, designadas como “histórico-estruturais” (Öncü, 1990). Tal facto reflecte não apenas o seu carácter estruturalista como, simultaneamente, a sua ênfase nas variações espaço-temporais das características das migrações ³⁷.

3.1 - O Mercado de Trabalho Segmentado e a Economia Informal

Um dos principais desenvolvimentos teóricos oriundos da economia com aplicação às análises “macro” das migrações é a teoria do mercado de trabalho segmentado ou mercado de trabalho “dual” (cf. Piore, 1977, entre outros) ³⁸. A existência

³⁶ Acerca da relação entre mobilidade social e geográfica, vejam-se as referências insertas em Thomas, 1938: 126 e 166; Jansen, 1969: 69-73; e Jackson, 1991: 105-6; ou os textos de Leslie e Richardson, 1961; Bartel, 1979; Sandefur e Scott, 1981; Markham *et al.*, 1983; Blum *et al.*, 1985; Savage, 1988; Wagner, 1990; e Fielding, 1992.

³⁷ Como escreve Portes, em defesa do paradigma estrutural, “nada é mais fácil do que compilar uma lista de (...) motivações (individuais) e apresentá-las como uma teoria da migração. Este tipo de análise deixa sem resposta a questão fundamental de como, apesar de idiosincrasias pessoais e motivações variadas, movimentos de população de uma dada direcção e magnitude ocorrem com regularidade previsível ao longo de extensos períodos de tempo” (Portes, 1981: 280).

³⁸ Segundo esta teoria, os mercados de trabalho caracterizam-se por possuírem dois segmentos principais (ou apresentarem uma característica “dual”). O mercado “primário” detém como principais atributos a estabilidade das condições de emprego e das relações laborais, bons salários, perspectivas de carreira e promoção interna (através de um mercado interno de trabalho desenvolvido nas organizações) e protecção social garantida. Na prática, são os departamentos do Estado e outras grandes organizações públicas e privadas quem apresenta a maior parte destas características. Por oposição, o mercado “secundário” é composto por empregos com baixa qualificação, baixos salários, fracas oportunidades de promoção, insegurança laboral e, frequentemente, ausência de assistência social. Mais recentemente, foi desenvolvida

de sectores com características diferenciadas foi detectada nos anos 60, em oposição à ideia de mercado equilibrado admitida pela economia neo-clássica. Desde os anos 70, as alterações estruturais das economias fordistas e o desenvolvimento de novas formas de regulação levaram a que a existência de sectores precários e a necessidade de uma mão-de-obra “flexível” se tornassem ainda mais evidentes (cf., sobre as reestruturações globais, Fielding, 1994b: 690-3 ou Ferrão *et al.*, 1994: 1129-32; e, sobre os processos de trabalho, Atkinson, 1987 ou Kovács, 1993) ³⁹.

A teoria do mercado de trabalho segmentado conheceu, desde cedo, uma importante divulgação na bibliografia sobre migrações (cf. Piore, 1979 ou Portes, 1981). Compreendeu-se, assim, que grande parte das atrações específicas exercidas sobre a migração internacional, em particular a dirigida de países menos para mais desenvolvidos, tem a ver com os mercados “secundários” (e na actualidade, com as zonas de economia informal). É o facto de existirem actividades que funcionam com base num mercado de trabalho deste tipo que afasta a maioria dos cidadãos nacionais e atrai migrantes provenientes de regiões pobres (que, mesmo em condições económicas deficientes, poderão aumentar o seu padrão anterior de vida, ou - pelo menos - criar expectativas de mobilidade futura). É esta situação, também, que nos permite afirmar que não existe imigração sem uma “procura” económica específica.

As consequências deste argumento são importantes. Por um lado, o facto de se verificarem correntes migratórias não tem tanto a ver com necessidades sentidas pelas populações migrantes (os *push factors* dos neo-clássicos), como com mecanismos económicos que as solicitam; como escreve Piore (1979: 17), os “(...) os factores críticos para a compreensão do processo migratório e da sua evolução ao longo do tempo encontram-se na região desenvolvida”. O facto de existirem grupos migrantes passa, então, não pela vontade e cálculos individuais dos migrantes, mas por factores estruturais que apelam ao seu trabalho. Por outro lado, explica-se porque razão nem todas as regiões ou países pobres emigram. A existência de procura deverá conciliar-se com mecanismos económicos e sociológicos diversos (ver à frente), que determinarão o início e a auto-sustentação de determinadas correntes.

a ideia de que, em lugar de uma estrutura simplesmente dual do mercado de trabalho, se observa um maior número de segmentos, com maior cruzamento dos atributos (cf. Rodrigues, 1992: 25-6).

³⁹ Em rigor, o sentido original do “mercado secundário” não coincide com a noção de “economia informal”. Tal como sublinham Portes e Sassen (1987), a economia informal agrupa todas as actividades excluídas das regulamentações existentes sobre condições laborais e de pagamento, segurança social ou regime fiscal: apesar de as características do emprego envolvido serem semelhantes, a ideia do mercado “secundário” foi originalmente aplicada a actividades em condição legal, e não às zonas “subterrâneas” da economia (cf., também, Corcoran, 1991). Apesar destas diferenças, os conceitos são frequentemente justapostos.

A atracção de população migrante não ocorre, no entanto, apenas no mercado secundário de trabalho. Como esclarece Portes (1981), os seus “modos de incorporação” são variados. Segundo ele, os migrantes atraídos pelo mercado primário apresentam como principais características a entrada através de canais legais; o acesso ao emprego por qualidades individuais e não por origens étnicas; condições de mobilidade idênticas à dos nativos; e uma função de “reforço” da força de trabalho nacional. Tipicamente, este tipo de acesso é representado (como veremos no capítulo 6) pelo *brain drain*. Em contrapartida, o acesso ao mercado secundário (num sentido amplo) apresenta como principais atributos um estatuto jurídico precário (habitualmente temporário ou ilegal); um recrutamento baseado nas origens étnicas e não em qualificações (dadas as vulnerabilidades associadas àquela condição); ocupação de tarefas pontuais, sem perspectivas de mobilidade; e uma função disciplinadora da força de trabalho local (forçando a redução dos salários gerais). Este tipo de recrutamento representa a maioria dos trabalhadores migrantes no contexto internacional. Finalmente, podemos considerar uma terceira forma de incorporação: aquela que liga os migrantes a zonas de homogeneidade étnica da economia (os “enclaves de imigrantes” ou “étnicos”) (para uma tipologia mais complexa das formas de integração, ver Portes e Böröcz, 1989: 620-4; sobre este tema, ver ainda Öncü, 1990: 185-96 e Bailey e Waldinger, 1991).

3.2 - Estruturas Espaciais, Sistemas-Mundo e Sistemas Migratórios

Um segundo tipo de teorias que podemos enquadrar na perspectiva “macro” das migrações provém tanto da economia como da geografia: trata-se de análises que lidam explicitamente com a variável espaço e que procuram enunciar os factores que levam a um desenvolvimento particular dos territórios. Segundo estas correntes, existem mecanismos que levam a uma dada localização dos estabelecimentos humanos em realidades de tipo urbano ou regional, central ou periférico, e tanto em contextos nacionais como internacionais. Quer as teorias o admitam ou não explicitamente, é esta distribuição territorial que conduzirá, por sua vez, a movimentos populacionais (migratórios) concretos. Para além dos casos de proveniência teórica mais marcada, estas análises enquadram-se em zonas interdisciplinares, como os estudos urbanos e regionais, as relações económicas internacionais ou a geografia económica; por vezes procuram, também, uma confluência directa com a sociologia, tentando desenvolver uma perspectiva sócio-espacial integrada (cf., por exemplo, Massey, 1984 ou Gregory e Urry, 1985).

As modalidades assumidas por este tipo de teorias são várias. No que respeita à análise geral das estruturas espaciais, encontramos, em primeiro lugar, a economia e geografia económica (neo-)“clássicas” e, em particular, os contributos para explicar a localização de actividades. Estes passam por conceitos como os de economias de escala e de aglomeração; disponibilidade de recursos produtivos; ou modelos abstractos de localização das actividades (como a teoria dos lugares centrais). Em todos os casos, admite-se que a conjugação dos factores de localização leva à criação de geografias particulares, isto é, realidades regionais e urbanas concretas (cf. Claval, 1987, por exemplo). Podemos argumentar que, na maioria dos casos, os factores indicados por estas teorias se ligam à escolha racional dos agentes: são ainda critérios “micro” que, através de decisões optimizadoras, presidem aos arranjos económicos. Simplesmente, estudamos agora decisões de investimento e não decisões migratórias. Ainda que, de um certo ponto de vista, nos continuemos a situar num plano “micro-sociológico”, a diferença de natureza dos comportamentos merece - julgamos - uma distinção analítica. Podemos, desta forma, aceitar que a consolidação de uma série de decisões económicas de localização cria uma estrutura “objectiva” de actividades, a qual condiciona o mapa de decisões migratórias dos agentes. Esta alteração do plano de análise será tanto mais válida se aceitarmos a ideia, expressa em alguma da geografia moderna, de que sucessivas decisões e actividades conduzem a uma sequência de “estratos” (*layers*) que atribuem particularidade (“estrutural”) a uma região (Massey, 1984: 117-8).

Cabem nesta acepção, em segundo lugar, as teorias, sobretudo de inspiração marxista, que têm procurado estabelecer uma inter-ligação entre estruturas espaciais e relações sociais. Se considerarmos que a geografia da produção, num determinado contexto histórico, representa a expressão espacial das relações sociais de produção, as condicionantes “macro” do comportamento migratório tornam-se evidentes (sobre este ponto de vista, ver Castells, 1981/1972 e, mais recentemente, 1989; Massey, 1984; ou Gregory e Urry, 1985). É certo que a leitura da relação entre “sociedade” e “espaço” pode ser mais ou menos rígida, no que respeita ao grau de causalidade imposto pelas relações sociais, ou deixar maior ou menor espaço para o comportamento dos agentes individuais; em qualquer caso (como acontece na teoria mais geral), o comportamento dos grupos dominantes e as relações conflituais de classe obedecem a forças que transcendem as motivações individuais. A maior parte dos estudos nesta área tem-se debruçado sobre a organização espacial do capitalismo. Embora muitas vezes a “mobilidade do trabalho” (as migrações) não surja como um tema central de reflexão, a verdade é que muitas das conclusões apresentam implicações importantes. Assim, a

ideia do desenvolvimento desigual do espaço, devido à lógica de acumulação privada do capital (Hudson e Lewis, 1985); a concentração urbana das actividades produtivas, enquanto lugares de reprodução da força de trabalho (Castells, 1981); a fragmentação recente das actividades do capital (Massey, 1984); a “hipermobilidade do capital e trabalho” (Hudson e Lewis, 1985: 16-7); ou a contraposição entre “espaço de fluxos” e “espaço de locais” (Castells, 1989) - apresentam potencial explicativo elevado sobre os fluxos migratórios e traduzem muitas das realidades contemporâneas deste tipo.

Qualquer destas teorias conheceu maior desenvolvimento no plano da diferenciação regional de âmbito nacional, embora sejam facilmente aplicáveis a uma dimensão internacional. Em larga parte, a análise das migrações internacionais resulta, porém, de teorias autónomas. O argumento mais conhecido é o das teorias do sistema-mundo (Wallerstein, 1979 e 1986). A adaptação da teoria de Wallerstein ao estudo das migrações internacionais tem sido realizada por vários autores. O texto de Petras (1981) é um dos mais conhecidos. Segundo esta autora, um dos traços principais do actual sistema-mundo - o capitalismo moderno - é a criação de um “mercado de trabalho global”. O movimento global de capital e mercadorias pode ser, assim, relacionado com importantes fluxos de trabalho, que constituem a maior parte das migrações internacionais. A razão principal dos fluxos migratórios, segundo Petras, é a existência de “zonas salariais” (*wage zones*) diferenciadas. Os mecanismos específicos de desenvolvimento e subdesenvolvimento (ou de centralidade e perifericidade) levaram à criação de excedentes de mão-de-obra nas periferias, numa situação generalizada de baixos salários, e a uma necessidade de recursos humanos, acompanhada de altos salários, nos países mais desenvolvidos. Resultam, daqui, os sinais de propensão à migração que outras teorias (como os modelos de *push-pull*) também admitiam. Simplesmente, neste caso, são forças estruturais da economia mundial que geram os diferenciais económicos e que “transportam”, de uma certa forma, os migrantes.

Um dos traços específicos da economia mundial mais recente é a criação de uma actividade produtiva transnacional, a cargo de organizações (as empresas transnacionais) inexistentes, na sua forma actual, há poucas décadas. Como veremos no capítulo seguinte, a instalação de empresas deste tipo em países menos desenvolvidos gerou, ela própria, fluxos migratórios para o centro, quando teoricamente os deveria ter diminuído, por procurar o trabalho, menos qualificado e mais barato, na sua zona de residência habitual. Como escreve Sassen-Koob (1984), esta instalação gerou o que podemos denominar como um efeito perverso, ao intensificar (em lugar de desacelerar) as migrações daqueles trabalhadores. Um outro traço particular das economias recentes é a criação de pólos de gestão internacional das actividades -

compatíveis com a noção de disjunção espacial das actividades produtivas, com as zonas de concepção a afastarem-se geograficamente das de execução (cf. Massey, 1984). A teoria das “cidades mundiais” ou “globais” representa uma das explicações mais interessantes desta última realidade. Segundo a teoria, estes pólos urbanos dominam não apenas o sistema internacional como são responsáveis pela atracção (migratória) de uma mão-de-obra crescentemente dualizada: profissionais de topo (para as actividades de gestão internacional) e trabalhadores desqualificados (para os serviços de apoio àquela actividade, muitas vezes inseridos em zonas de economia informal) (Sassen, 1991, 1994a e 1994b).

A última teoria a destacar, no plano das leituras espaciais da realidade migratória, é a dos “sistemas migratórios” (cf. Salt, 1987: 244-5 e 1989: 438-41; Kritz e Zlotnik, 1992; e Kritz *et al.*, 1992). Nesta perspectiva, os fluxos migratórios são resultantes de contextos históricos particulares e adquirem uma dinâmica interna que lhes confere as características de um sistema. Tal resulta da interacção existente entre vários elementos, incluindo outros tipos de fluxos e um processo de interdependência mais geral ⁴⁰. Na prática, a teoria permite identificar um conjunto de regiões ou países que alimentam fluxos migratórios importantes entre si (frequentemente em ambos os sentidos e envolvendo “tipos” migratórios diversos). No plano das migrações internacionais, o caso mais habitual é o de “redes macro-regionais” que unem uma região central (constituída por um ou mais países) a uma série de países emissores (líquidos) de migrantes (Salt, 1989). A dinâmica de cada “sistema migratório” é particular: resulta de um contexto histórico (económico, social, político e tecnológico) determinado e da inter-ligação entre fluxos migratórios e outro tipo de intercâmbios (políticos, comerciais, de capital, por exemplo) (Kritz e Zlotnik, 1992) ⁴¹. A existência de relações particulares (incluindo migratórias) entre regiões ou grupos de países gera, por sua vez, as condições de alguma continuidade, uma vez que as decisões migratórias individuais são tomadas sob a influência desse contexto, que elas próprias contribuem para consolidar.

⁴⁰ A noção de “sistemas migratórios” surgiu, inicialmente, em meados dos anos 60 (cf. Petersen, 1975: 315). Ela foi primeiro aplicada, de forma sistemática, num texto de Mabogunje, publicado em 1970; neste texto, o autor propunha a aplicação da teoria geral dos sistemas às migrações rural-urbano (cf. Kosinski e Prothero, 1975a: 5-6). Aparentemente, só no final dos anos 80 a ideia conheceu novo fôlego, com uma maior elaboração teórica do modelo. Deve notar-se que, segundo Douglas Massey *et al.* (1993: 454), a “teoria dos sistemas migratórios” não é um corpo teórico independente mas uma generalização de outras teorias sobre as migrações, incluindo a dos sistemas-mundo, redes migratórias, teoria institucional e teoria da causalidade cumulativa.

⁴¹ Na expressão de Salt, as “redes espaciais” (*spatial networks*), ou “sistemas geográficos de migração” (*geographical migration systems*), são originados por factores particulares e distintos uns dos outros: “(...) uma rede constitui um sistema, tendo a sua própria génese, padrão de desenvolvimento e características” (Salt, 1989: 432).

Se os sistemas migratórios constituem, de certa forma, entidades autónomas, independentes na “estrutura e formas de operação”, também partilham factores comuns: as “(...) redes individuais de migração internacional” - escreve Salt (1989: 440) - “devem ser olhadas como parte de um conjunto em interacção, conduzido por poderosas forças económicas e sociais, muitas delas globais”. As “redes” desmentem, no entanto, as teorias explicativas gerais das migrações internacionais, pois, em lugar de estabelecerem “padrões globais” generalizados, separam as características dos fluxos segundo contextos históricos de actuação, ou condicionantes específicas de espaço e tempo. A genealogia do conceito, efectuada por Salt (id., *ibid.*: 438-40), ilustra bem a sua natureza: segundo ele, a noção de “sistemas migratórios” é, originariamente, uma crítica às abordagens teóricas clássicas, de cariz “positivista”, predominantes na teoria migratória desde os anos 30; estas eram (como vimos) caracterizadas pela generalização de proposições sobre as migrações e encaravam o espaço como uma variável pura, muitas vezes como a “única variável independente”.

3.3 - Instituições, Redes Migratórias, Laços Étnicos e Sociais

As teorias mais propriamente sociológicas que explicam as migrações segundo uma perspectiva “macro” podem ser separadas em alguns grandes grupos. Em primeiro lugar, podemos referir as que salientam o papel das instituições no desencadear ou acompanhamento dos fluxos migratórios. As teorias deste tipo não são uniformes: tanto podemos pensar no papel das instituições como principais agentes na promoção dos fluxos (cf., por exemplo, McKay e Whitelaw, 1977; Salt, 1987), como podemos referir o seu papel no enquadramento e suporte de percursos migratórios desencadeados, sobretudo, pelos indivíduos (cf. Douglas Massey *et al.*, 1993: 450-1). O tipo de instituições a considerar é também variável: podemos incluir organizações empregadoras (empresas privadas e públicas, Estado, etc.), agências de emprego, associações de apoio a migrantes, entidades financeiras, departamentos governamentais ligados directa ou indirectamente às migrações e habitação, etc.. Aquilo que podemos considerar como ponto de intersecção destas aceções é a centralidade atribuída (embora de forma diversa) a agentes colectivos. Em lugar de termos um conjunto de indivíduos a decidir e responsabilizar-se pelo destino dos fluxos, atribuímos a entidades colectivas competências nessas áreas (cf., para uma visão genérica, Salt, 1987: 245-7; Johnson e Salt, 1990a: 6-9 e 1990b) ⁴².

⁴² Segundo Salt, as “instituições” pertinentes para a análise migratória devem ter um mínimo de organização interna, de modo a excluir do seu âmbito alguns elementos “institucionalizados” mas de difícil percepção, como os padrões culturais ou atitudes em relação à migração (Salt, 1987: 246).

O tipo de migrantes abrangido por estas instituições não é, igualmente, uniforme. No caso das teorias que admitem o papel directo das organizações empregadoras no desencadear dos fluxos pensa-se hoje, sobretudo, em migrantes de estatuto sócio-económico médio ou elevado e nas transferências em que estão envolvidos. A importância destes movimentos havia já sido prevista por Rose (1970): o facto das migrações de “longa distância” apresentarem uma grande componente de agentes profissionais de “topo” resultava, em parte, da necessidade de as grandes empresas movimentarem o seu pessoal. Mais recentemente, o carácter crucial destes movimentos intra-organizacionais, no âmbito público ou privado, seria destacado, para as migrações inter-regionais, por McKay e Whitelaw (1977) e Savage (1988); e, para os movimentos internacionais, por Salt (1983/84 e 1987), entre outros (ver capítulo 7). No caso das teorias que referem as instituições de acompanhamento ou suporte, são sobretudo os migrantes de condição social inferior que são abrangidos. As políticas restritivas dos países desenvolvidos e as fragilidades dos percursos migratórios levam ao surgimento de organizações (frequentemente clandestinas) que promovem os meios de acesso (incluindo ilegal) ao país e, simultaneamente, outras vocacionadas para o suporte humanitário, de forma a melhorar a integração dos migrantes (Douglas Massey *et al.*, 1993: 450-1).

Em segundo lugar, encontramos as teorias que defendem o papel das redes migratórias. As intersecções com as teorias da sociologia económica (nomeadamente as teorias mais vastas das “redes sociais” e a noção de “capital social”) e com as teorias institucionais acima referidas são elevadas. O que se defende, neste caso, é que os migrantes não actuam isoladamente, nem no acto de reflexão inicial, nem na realização dos percursos concretos, nem nas formas de integração no destino. Eles estão inseridos em redes de conterrâneos, familiares ou, inclusivamente, agentes promotores da imigração (como os “engajadores”), que fornecem a informação, as escolhas disponíveis, os apoios à deslocação e à fixação definitiva. Como escrevem Portes e Böröcz (1989: 612),

“Redes construídas pelo movimento e contacto de pessoas através do espaço estão no centro de microestruturas que sustentam a migração ao longo do tempo. Mais do que cálculos individuais de ganho, é a inserção das pessoas nestas redes que ajuda a explicar propensões diferenciais à migração e o carácter duradouro dos fluxos migratórios”⁴³.

⁴³ Também neste caso, a ideia, expressa por Portes e Böröcz, de que se trata de “microestruturas” de apoio à migração pode levar a um questionamento do argumento “macro-sociológico” que esboçamos. A perspectiva que defendemos, neste caso (para além da natureza ideal-típica dos “micro” e “macro” comportamentos), é a de que as “redes” adquirem (como as decisões de investimento ou os sistemas migratórios) uma suficiente estabilidade e dinâmica internas que lhes permitem actuar como “constrangimento” externo às decisões individuais.

Como sugere Baganha (1991c: 446-7), podem existir vários tipos de redes, cujo papel na formação de fluxos, ritmos e ciclos migratórios e nos percursos de mobilidade social dos migrantes é importante, sendo o seu estudo essencial para analisar uma corrente migratória. O argumento das redes migratórias é, ainda, necessário para complementar algumas das perspectivas teóricas anteriores. Compreende-se, assim, em primeiro lugar, a natureza “imperfeita” da informação que acede a um migrante. Em lugar de um mercado perfeito e de escolhas “racionais” dos agentes face a múltiplos destinos migratórios deparamo-nos com uma “racionalidade limitada”, que advém da informação disponível nas redes. Entende-se, em segundo lugar, que as migrações não estejam apenas sujeitas a mecanismos “económicos”. Por um lado, não respondem directamente às conjunturas económicas: as redes baseadas em solidariedades locais apresentam, geralmente, uma inércia que transcende o momento económico, ao contrário das baseadas em “engajadores” e recrutamentos temporários. Por outro, não são efectuadas apenas por “agentes económicos”, mas por agentes sociais profundamente inseridos em laços de natureza colectiva. Resulta, daí, a existência de uma racionalidade não instrumental em alguns fluxos concretos, como a decisão de reunião familiar ou a adequação a comportamentos mais “apropriados” (racionalidade normativa ou comportamentos tradicionais) (Portes, 1995b: 22).

Em terceiro lugar (e ainda de forma relacionada), tem sido desenvolvida uma extensa bibliografia sobre os “enclaves de imigrantes”, “enclaves étnicos”, “negócios étnicos” (*ethnic businesses*) ou “nichos de imigrantes” (*immigrant niches*), como forma de salientar os laços de natureza social e étnica que une algumas actividades no destino; a base destes grupos pode ser mais territorial (os “enclaves”) ou ocupacional (cf. Portes, 1981: 290-5, 1995a e 1995b; Portes e Böröcz, 1989; Portes e Sensenbrenner, 1993; Öncü, 1990: 191-6; Bailey e Waldinger, 1991; ou Waldinger, 1994). O essencial destes argumentos é que o recurso intensivo a formas de “capital social” é associado a recursos económicos, como base para a criação e desenvolvimento de actividades e para o recrutamento de trabalho (incluindo o dos imigrantes recém-chegados). O capital social utilizado assenta, como escrevem Portes e Sensenbrenner (1993: 1329), num sentimento de *we-ness* ou numa relação “comunitária”, resultante quer de valores próprios ao grupo quer de adversidades situacionais (geralmente ligadas a discriminação social ou a um estatuto minoritário). A importância económica de uma “comunidade étnica solidária” é, acrescentam, elevada: ela pode constituir um mercado para bens e serviços de raiz cultural; uma reserva de trabalho assalariado “fiável”; e uma fonte de capital para realização de investimentos.

A ligação existente entre as perspectivas económica e sociológica é, neste aspecto, elevada - e não é casual que este tipo de situações tenha constituído o pretexto para o desenvolvimento de muita da actual “sociologia económica da imigração”. Como ainda sugerem Portes e Sensenbrenner, o acesso privilegiado àquele tipo de recursos, através dos empresários e dos trabalhadores étnicos, não é explicável nem pelos modelos económicos nem pela competição atomizada dos actores no mercado. Numa perspectiva estritamente sociológica, é também importante aceitar que, na acção social assim delineada, se conjugam exemplarmente atitudes instrumentais (sucesso nos negócios ou integração no mercado de trabalho) com comportamentos de tipo “comunitário”, que se ligam a outra ordem de relações sociais.

Capítulo 3 - As Migrações e a Organização do Espaço: Novas Dinâmicas Territoriais e Fluxos de Trabalho

O estudo que realizámos nos capítulos anteriores, acerca dos novos conceitos e das teorias explicativas do fenómeno migratório, adquire maior relevo se tivermos em conta as realidades contemporâneas. Apesar de sabermos que, normalmente, o observador tem dificuldade em compreender o presente e tende a simplificar o passado, é provável que o fenómeno migratório apresente, com o tempo, um crescendo de complexidade. A mobilidade, no seu sentido territorial estrito, é, como vimos, uma tendência milenar das sociedades humanas. Mas, na opinião de muita da bibliografia sobre o tema, as suas formas primeiras são mais elementares do que as actuais - trate-se dos sentidos geográficos envolvidos, tipo de ocupação do espaço, frequência da mobilidade (não considerando movimentos como o nomadismo), condicionalismos à decisão, etc.. Neste capítulo, iremos observar algumas das formas mais recentes dos fenómenos migratórios, no que respeita às suas modalidades inter-regionais e internacionais e ao esbater de algumas das linhas teóricas que têm regido a sua compreensão. Iremos recorrer, para o seu estudo, aos vários contributos teóricos expostos anteriormente.

1 - As Migrações Inter-Regionais: Formas Espaciais, Espaço Produtivo e Mobilidade

1.1 - Polaridades Regionais e Urbanas e Formas de Mobilidade

No seu sentido tradicional, podemos admitir que os movimentos migratórios inter-regionais apresentaram alguma simplicidade. Se considerarmos, para facilidade de raciocínio, as deslocações típicas do início das sociedades industriais, é possível aceitar um conjunto de proposições. Em primeiro lugar, os sentidos geográficos envolvidos nas deslocações não eram muito variados. No plano das deslocações inter-regionais (interiores ao perímetro dos Estados-nação), o movimento predominante era de sentido rural-urbano e fazia gravitar os migrantes em torno de um conjunto de “pólos” de desenvolvimento. A coincidência entre “cidade” e “indústria” nos primórdios da industrialização (cf. Claval, 1981) facilitou esta concentração. A unilateralidade dos movimentos geográficos da população ficou demonstrada, desde então, pela monotonia teórica do fenómeno do “êxodo rural”. Em segundo lugar, as mudanças territoriais eram pouco frequentes (e as permanências duradouras); exceptuando alguns grupos

profissionais mais móveis, o custo (económico e psíquico) da deslocação prejudicava a sua multiplicação. Para além de uma escassa mobilidade de média e longa distância, os agentes sociais relacionavam-se quotidianamente com um espaço geográfico reduzido; os “espaços de vida” (ou regularidades do espaço-tempo individual) alargavam o território de cada um, mas sempre em limites geográficos estreitos. Em terceiro lugar, o facto de as deslocações envolverem, normalmente, fortes rupturas de laços sociais, dada a diferença existente entre meios “urbanos” e “rurais” e a variedade das economias e modos de vida regionais (cf. Claval, 1987), introduzia maiores restrições a uma mobilidade frequente, dado o tempo necessário à integração. Em quarto lugar, a maioria das mudanças territoriais assentava em decisões “de risco”. As forças “macro” da mudança cruzavam-se com um conjunto de decisões individuais e familiares para promover a migração, mas sem existir apoio formal de instituições e havendo necessidade de procura de novo trabalho; eram os agentes individuais quem, isoladamente ou com o apoio de redes informais, tomava a responsabilidade do movimento, sem garantia de integração no destino.

Se considerarmos os movimentos actuais, todos aqueles enunciados estão postos em causa - pelo menos se nos colocarmos do ponto de vista dos países mais desenvolvidos. Em primeiro lugar, as deslocações rural-urbano, ou gravitando em torno de um pólo, foram substituídas por uma maior descaracterização territorial, dada a urbanização generalizada das sociedades (nos vários sentidos em que queiramos definir este termo) e a multidireccionalidade dos fluxos. Em segundo, as mudanças territoriais tendem a ser mais frequentes, se não no sentido de deslocações permanentes, pelo menos de movimentos pendulares, temporários ou “circulatórios”. Em paralelo, os territórios individuais são alargados e tendem a identificar mais de um “local” de uso quotidiano (habitualmente, um de residência e outro de trabalho). Em terceiro, a “ruptura” dos meios de vida passa a ser menos sentida, dada a homogeneização dos “conteúdos” espaciais (de que muitas deslocações migratórias de tipo “inter-urbano” são exemplo) e o menor impacto das distâncias. E, finalmente, o aumento de dimensão das organizações (públicas ou privadas) e a multiplicação dos seus pontos de apoio espaciais fizeram com que muitas deslocações passassem a ocorrer no interior de “carreiras” organizacionais, em lugar de se submeterem aos habituais riscos da decisão individual (apesar da recente diminuição dos movimentos deste tipo). Daqui que a definição de diferentes modalidades (ou tipos) de migrações se torne premente e que o estudo das causalidades (micro ou macro) dos movimentos seja mais difícil de estabelecer.

(a) *As Dinâmicas Regionais e Urbanas*

Atentemos, antes de mais, nas polaridades espaciais dominantes nos últimos anos e nos movimentos migratórios a elas associados. Colocando a discussão numa escala territorial ampla - de forma a poder abstrair de movimentos residenciais de natureza intra-urbana, como a suburbanização -, a interpretação clássica das migrações assentou na ideia de “urbanização”. Por outras palavras, as migrações estiveram ligadas, durante muito tempo, a uma lógica “centrípeta”, dirigindo-se das zonas rurais para um número restrito de pólos (urbanos e industriais) de desenvolvimento. Os factores causais destas deslocações motivaram, em larga parte, as teorias clássicas: o diferencial de rendimentos existente nas várias regiões; os níveis de emprego e desemprego (marcados, adicionalmente, pela progressiva diminuição dos activos rurais e aumento dos activos do secundário e, posteriormente, terciário); as economias de escala e de aglomeração nos pólos de desenvolvimento; a atracção pelo “modo de vida” urbano, etc.. A lógica territorial condicionou, neste aspecto, tanto migrantes como actividades económicas: a concentração progressiva em cidades (e o aumento de dimensão destas, transformando-se em metrópoles) resultou de um círculo virtuoso de florescimento económico e atracção de nova força de trabalho - que significou, simultaneamente, um mercado de consumo e agentes de inovação ⁴⁴.

A “urbanização” e, em particular, a tendência progressiva para a concentração demográfica através de migrações, começou a ser posta em causa nas últimas décadas. Um dos desafios mais importantes surgiu com as teorias da “contra-urbanização” (*counter-urbanization* ou *urban turnaround*). Estas surgiram em meados dos anos 70, nos EUA, com Berry (1976) e indicavam o contraste evidente com o movimento maciço de concentração geográfica da população até aí existente. No essencial, afirmavam que se verificava alguma inversão das tendências espaciais: a tendência crescente para a aglomeração populacional nas maiores áreas metropolitanas parecia ter um fim, enquanto se estabelecia um movimento dirigido a pequenos e médios centros urbanos. Nos termos dos seus autores, assistia-se a um decréscimo da “dimensão, densidade e heterogeneidade” no espaço (id., *ibid.*: 17) - noção que contrastava deliberadamente com os termos de Wirth acerca da expansão urbana (cf. Ferreira, 1992) - ou uma correlação negativa (até então inédita) entre a dimensão dos aglomerados e a migração líquida (Fielding, 1982: 18-9).

⁴⁴ A diferença teórica entre “migrações” e “urbanização” é apresentada, por exemplo, na tipologia de Petersen (1958): segundo este, a “urbanização” é apenas um dos oito tipos de migrações existentes.

A teoria não postulava a alteração absoluta das tendências "urbanas". De facto, em primeiro lugar, continuava a afirmar o processo de esvaziamento de várias áreas "rurais"; os fluxos migratórios, se bem que não tão concentrados, não se repartiam homogeneamente pelo território (Fielding, 1982: 16; Courgeau, 1984b: 71). O facto de certas zonas não verem alterada a tendência para o despovoamento eliminava, assim, a figura do "regresso aos campos". Em segundo lugar, a teoria reconhecia uma dúvida importante. Dada a progressiva ampliação do raio de acção das áreas metropolitanas, podia bem acontecer que a diminuição dos fluxos migratórios para os centros metropolitanos (as grandes cidades) e o fluxo simultâneo para pequenos e médios centros não fosse senão a continuação, numa malha mais larga, do processo de "suburbanização". Neste caso, não seriam já os "subúrbios" da grande cidade a atrair a população - como aconteceu no processo clássico de "urbanização" -, mas pequenos e médios centros, relativamente afastados geograficamente, mas que gravitavam em torno do grande centro urbano - e se situavam no interior da mesma área metropolitana, ou na sua área próxima de contacto (Berry, 1976: 21; Fielding, 1982: 17). Os autores consideravam, no entanto, que a "contra-urbanização" ultrapassava este fenómeno: o crescimento de certas aglomerações interligadas às maiores áreas metropolitanas era apenas uma das suas facetas, que não excluía o desenvolvimento de áreas antes periféricas ⁴⁵.

A lista de factores causais apontados por esta teoria atribuiu-lhe, durante os anos 70 e grande parte dos anos 80, grande verosimilhança. Algumas razões de desconcentração populacional (e inversão migratória) apresentaram, de facto, confirmação empírica generalizada: estiveram neste caso as deseconomias de escala e aglomeração nos maiores centros urbanos (incluindo problemas de tráfego e congestionamento, preços do solo e mão-de-obra); a melhoria dos meios de transporte e comunicação (o que permitia a vitalidade de regiões menos "centrais"); a reestruturação económica, com maior disseminação dos estabelecimentos produtivos pelo espaço (ver à frente); as políticas de apoio a regiões e localidades menos desenvolvidas (incluindo o melhoramento das infra-estruturas e a criação de emprego); os problemas sociais nas maiores cidades (incluídos na noção mais ampla de perda de "qualidade de vida"); e as alterações nas preferências residenciais (sobretudo de adultos e idosos) - entre outros factores (cf. Champion, 1989: 236-7 ou 1992: 474) ⁴⁶.

⁴⁵ A distinção teórica entre os dois fenómenos foi, aliás, feita na teoria do "ciclo de vida urbano", desenvolvida por Berg *et al.* (1982). Segundo eles, a 3ª fase do ciclo de vida, a "desurbanização", caracterizada pela diminuição populacional tanto do centro urbano como dos seus subúrbios, opunha-se teoricamente à 2ª fase, a "suburbanização", onde apenas os subúrbios cresciam (*id.*, *ibid.*: 34-40).

⁴⁶ A teoria da "contra-urbanização" foi aplicada a vários países. Começou pelos países mais desenvolvidos: EUA (Berry, 1976) e Europa; Fielding, por exemplo, refere que a "urbanização" (no sentido da "relação

Em meados dos anos 80 regressou-se, entretanto, à ideia original de "urbanização", com o acentuar dos processos de "renascimento urbano" (*urban revival* ou "regeneração urbana"). Ultrapassados os principais problemas das economias mundiais dos anos 70, assistiu-se a uma nova revitalização dos grandes centros metropolitanos, com algum regresso às tendências migratórias tradicionais (cf. Nam *et al.*, 1990; Champion, 1991 e 1992; Serow e Sly, 1991; Pumain e Faur, 1991; Pumain e Courgeau, 1993; Thumerelle, 1991a e 1991b; Frey, 1993; Fielding, 1994a e 1994b). O florescimento de actividades económicas foi o primeiro sinal da revitalização. As modernas actividades terciárias, com associação directa às novas tecnologias (incluindo actividades financeiras e outros serviços às empresas), são a imagem mais divulgada deste sucesso; o terciário desqualificado (incluindo muitos serviços pessoais) e as actividades de construção, ambos muitas vezes em regime de economia informal, são o reverso do crescimento (Sassen, 1991, 1994a e 1994b). O aumento dos fluxos migratórios para as cidades (e alguma desaceleração das saídas) foi o resultado deste fenómeno; simplesmente, a selectividade dos fluxos foi muito acentuada e foram sobretudo grupos sociais de "topo" (que alimentaram o processo de *gentrification* e o das novas habitações de luxo) ou muito desqualificados (que preencheram os *ghettos* e reforçaram o dualismo urbano) os atraídos (sobre os processos recentes de reorganização do espaço, ver ainda Castells, 1985 e 1989; Gaspar, 1992; ou Hall, 1993).

As teorias sobre as novas formas territoriais realçaram, também, o papel dos núcleos urbanos intermédios e das "redes espaciais" (cf. Ferrão, 1991 e 1992; Ferrão *et al.*, 1994; Fielding, 1994b: 694-8). No caso da organização do espaço, esta última noção foi particularmente inovadora, por agrupar na mesma realidade territorial localidades separadas, por vezes distantes, com interacção frequente. O aumento das possibilidades de interacção à distância foi o critério técnico da sua existência; a modificação das formas de produção regional ligou-se, como veremos, ao seu surgimento. A ideia das "redes" tem sido aplicada tanto ao alargamento de dimensão do domínio metropolitano como a "complexos de produção territorializados" detentores de alguma autonomia. A noção de "arquipélagos urbanos", com interligação em rede

positiva" entre migração líquida e dimensão dos aglomerados, ou densidade populacional), "(...) cessou na maioria dos países da Europa Ocidental no período 1950-80" (Fielding, 1982: 13). O conceito foi, ainda, aplicado com algum sucesso ao Japão e Austrália (para um conjunto alargado de estudos de casos, ver Champion, 1989). A aplicabilidade do conceito a sociedades de desenvolvimento intermédio ou menos desenvolvidas foi, no entanto, reduzida - o que demonstra a variação das formas de organização do espaço consoante os contextos nacionais. Segundo Fielding (1982: 13), os países europeus que constituíram excepção à regra foram a Espanha, Portugal e a Irlanda (no mesmo sentido é acrescentada, muitas vezes, a Grécia), onde se terá verificado uma urbanização "tardia" (acerca da especificidade da Europa do Sul, que pode residir também na natureza do "facto urbano", ver Salcedo, 1991). Nos países menos desenvolvidos a teoria não encontrou correspondência, dado o prosseguimento de razões "endógenas" (crescimento natural) e "exógenas" (migratórias) de crescimento urbano.

(nacional ou internacional) de núcleos de dimensão variável (e maior complementaridade, ou segmentação, do que hierarquia funcional no espaço) (Ferrão, 1991 e 1992); ou a dos “sistemas produtivos locais” (Reis, 1992) - inserem-se ainda neste conceito.

A incerteza em relação às formas territoriais dominantes no futuro e ao tipo de polaridades migratórias associadas é elevada. A “urbanização” (concentração espacial de populações) apresenta feições contraditórias. Se, de um certo ponto de vista, é uma realidade em declínio, dados os custos associados a uma inserção urbana, tem-se revelado, por outro lado, pujante - embora o seu ritmo de crescimento seja menor e o seu “conteúdo” (económico e sociológico) diverso. A teoria do “ciclo de vida urbano”, que admite um ciclo de “reurbanização” posterior à “desurbanização” é uma possibilidade de saída teórica para este problema (Berg *et al.*, 1982). Em alternativa, e talvez com vantagem, podemos aceitar uma ideia de contingência. Mais do que uma evolução (determinista) por etapas seria a possibilidade de se adoptarem várias formas espaciais o que caracterizaria as novas sociedades. Neste caso, cada contexto urbano estaria regularmente colocado perante encruzilhadas, onde tomaria uma saída particular - promoção a “cidade mundial” ou inserção numa rede de pólos intermédios, por exemplo. Utilizando uma analogia com a análise das biografias individuais (ver capítulo 2), seria um “curso de vida urbano”, mais do que um “ciclo de vida urbano”, aquilo que estaria em causa.

Provavelmente, as principais polaridades migratórias não serão hoje de tipo “rural/urbano”, ou aglomerações de média/grande dimensão, mas de tipo regional. Escreve Fielding:

“Em princípios da década de 80 (...) a característica predominante (...) foi a diminuição das tendências no sentido da contra-urbanização surgidas na década anterior. (...) para a grande maioria dos países, não nos é possível discernir nenhuma associação significativa entre a migração líquida e a densidade populacional. Note-se, contudo, que isso não implica a inexistência de um padrão espacial dos valores relativos à migração líquida; em quase todos os países, a década de 80 ficou marcada pela substituição do padrão de redistribuição urbano-rural por um outro de carácter regional mais amplo, cuja característica principal foi o facto de a grande maioria de aglomerados populacionais (independentemente do tamanho) duma dada região terem registado ganhos resultantes de migração líquida, enquanto noutra região ocorriam perdas provocadas pela migração” (Fielding, 1994a: 299).

Ou, por outras palavras, “em lugar da contra-urbanização relativamente não selectiva de princípios dos anos 70, assistimos (...) ao aparecimento de um padrão rural de ganhos migratórios líquidos assente numa clara especificidade regional” (id., *ibid.*: 299) - sem prejuízo do crescimento das cidades de maior dimensão, devido ao desenvolvimento das actividades terciárias modernas (id., *ibid.*: 303) (sobre esta

perspectiva, cf., também, Pumain e Faur, 1991 e Thumerelle, 1991a e 1991b). Independentemente dos impasses teóricos existentes, os fluxos migratórios inter-regionais apresentam hoje grande multidireccionalidade, sendo bastante mais complexos do que os revelados pelas teorias tradicionais.

(b) As Formas de Mobilidade

Para além da modificação das polaridades espaciais, as migrações inter-regionais adquiriram, com o tempo, outros atributos inéditos. Verificou-se, progressivamente, um aumento da mobilidade territorial de pequena escala e, em menor grau, de escala mais ampla, com recurso a deslocações de tipo pendular ou temporário. Este facto está relacionado com o alargamento dos espaços de vida individuais ou, noutros termos, com a multiplicação dos cenários territoriais de interacção, incluindo a separação dos locais de residência e trabalho. O aumento da capacidade de mobilidade dos indivíduos é uma primeira explicação para este facto. Tal resultou da melhoria dos meios de transporte e comunicação e, genericamente, da “convergência de espaço-tempo” que caracteriza as sociedades modernas. Nos termos que servem de base a esta última noção, ela significa a contracção da distância em relação ao tempo necessário para o movimento entre diferentes locais (cf. Giddens, 1989: 92); na prática, esta realidade permitiu o alargamento funcional dos “centros urbanos” e uma alteração da relação dos agentes com o espaço. Tal como vimos no primeiro capítulo, a existência de “mobilidade” sem “migrações” pode ser exemplificada nestes movimentos, quando os indivíduos adquirem o domínio rotineiro de um território cada vez mais vasto. Se procurarmos outro tipo de explicações (de cariz não “tecnológico”), veremos que a disseminação das actividades produtivas no espaço (a analisar no ponto seguinte) obrigou, em larga medida, a um número crescente de deslocações deste tipo.

As deslocações inter-regionais de natureza “permanente”, implicando mudança de residência entre regiões distantes, parecem, em contrapartida, ter diminuído acentuadamente nos países mais desenvolvidos. Se consultarmos diversos textos sobre o tema, a ideia que permanece é a do declínio das migrações (movimentos inter-regionais clássicos) face ao aumento da mobilidade residencial (sobretudo intra-urbana). Tal evidência tem sido encontrada, desde o final dos anos 70, em vários países desenvolvidos - apesar de por vezes se indicar um ligeiro acréscimo dos movimentos inter-regionais no final dos anos 80 (cf. Nam *et al.*, 1990: 10; Fielding, 1994a: 302) ⁴⁷.

⁴⁷ A tendência de declínio dos movimentos inter-regionais é ainda indicada em Thumerelle (1991a: 14ss e 1991b: 9) e Pumain e Courgeau (1993), para a França; ou Savage (1988: 565) e Green (1992), para o Reino Unido (apesar de Green referir “tendências contraditórias” neste campo).

Se abstrairmos do efeito das fases conjunturais de expansão ou recessão, as principais explicações para a reconversão das formas de mobilidade territorial são a alteração da divisão regional do trabalho, que não exige tão volumosas transferências entre mercados de trabalho (Fielding, 1994a); a diminuição do peso das grandes organizações multirregionais, que levou ao declínio relativo da mobilidade no âmbito de “carreiras” (Savage, 1988) (sobre estes pontos, ver à frente); a capacidade de mobilidade, permitindo iludir a necessidade de migrações; o maior peso das famílias com “dupla carreira”, que dificultam a mudança de um dos activos e estão na base da preferência por grandes regiões urbanas (Salt, 1990b: 67); e o menor ritmo de crescimento demográfico (redução da pressão demográfica e envelhecimento da população), que diminui a propensão à mobilidade - a par de uma eventual mudança de atitudes em relação à mobilidade permanente (Salt, 1990b: 66-7).

Este tipo de evolução parece adequar-se, em larga medida, à teoria de Zelinsky (1971). Segundo este autor verifica-se, com o tempo, uma “transição de mobilidade”, paralela aos processos de desenvolvimento económico e de “transição vital” (crescimento fisiológico da população). Ao longo de cinco fases, passa-se de uma época de migrações internacionais e internas de tipo rural-urbano (o “êxodo rural” clássico), para uma migração e “circulação” de natureza inter e intra-urbana e, posteriormente, para uma comunicação na ausência de deslocações ⁴⁸. No período recente, a circulação (deslocações no interior de um perímetro cada vez mais amplo, sem mudança de residência) substitui, primeiro, as “migrações” clássicas, devido às novas tecnologias de transporte; depois, a própria circulação é substituída pelos “sistemas de comunicação”, devido às novas tecnologias de comunicação: as “viagens são tornadas redundantes pela transmissão mais eficiente de mensagens com objectivos de negócios, sociais e educacionais” - escreve (cf. id., ibid.: 231-2).

Podemos criticar ao autor o evolucionismo simples da sua teoria. Se o paralelismo com a “transição demográfica” pode aparentar alguma plausibilidade, o determinismo económico e tecnológico nela implícitos são bastante problemáticos. Adicionalmente, algumas das suas teses não foram validadas empiricamente: a ideia de que as migrações internacionais declinariam na contemporaneidade, substituídas pela

⁴⁸ Os “estádios” (ou fases) da transição são cinco: (I) sociedade tradicional pré-moderna; (II) transição inicial; (III) transição madura; (IV) avançada; e (V) sociedade futura “super-avançada” (Zelinsky, 1971: 230-1 e 234ss). Com a evolução das fases, variam as “formas de mobilidade” espacial: as migrações internacionais atingem o seu auge nas fases II e III e diminuem posteriormente; as “migrações de fronteira” (internas) têm um comportamento semelhante, para se anularem no final; a migração rural-urbana atinge o seu auge nas fases III e IV e quase se anula na actualidade; a migração inter e intra-urbana está sempre em aumento, com o grande impulso a ocorrer na fase III, registando depois um crescimento moderado; a “circulação” está, também, em permanente aumento (com um grande impulso na fase IV). Por seu lado, a “migração potencial” absorvida pela circulação está, desde a fase III, sempre em crescimento, como acontece com a “circulação potencial” absorvida pelos sistemas de comunicação.

circulação, tem sido desmentida de forma sistemática (cf., por exemplo, Castles e Miller, 1993 - ver à frente). Apesar disto, a lucidez com que Zelinsky trata os fenómenos modernos de mobilidade parece elevada. Tal acontece com a inclusão de alguma evidência empírica sedimentada (a diminuição dos fluxos inter-regionais de tipo rural-urbano e o aumento da interactividade urbana), como com a abertura de hipóteses em relação às possibilidades técnicas de interacção à distância. A ideia de que diminui a migração tradicional de longa distância, aumentando a “circulação” entre meios urbanos, parecia, em 1971, arrojada; mas a sugestão de que pode existir uma fase “terminal” da mobilidade, marcada por uma intensa interacção e menor deslocação física, é-o ainda mais ⁴⁹.

1.2 - O Novo Espaço Produtivo e os Mercados de Trabalho

Grande parte das modificações recentes na organização do espaço resultam da alteração das dinâmicas produtivas e do seu impacto regional. A ideia de que o sistema económico dominante nos países desenvolvidos produz diferentes tipos de estruturas regionais e, em consequência, uma variação nos conteúdos dos mercados de trabalho é há muito conhecida. Segundo Hudson e Lewis (1985), por exemplo, está inscrito na lógica estrutural do capitalismo um desenvolvimento desigual do espaço, de acordo com as condições conjunturais de acumulação ⁵⁰. Este tipo de “instabilidade” não diminuiu com o aumento de intervenção do Estado nas actividades económicas e na reprodução social (empresas públicas, políticas de localização, infra-estruturas várias); esta intervenção contribuiu para reduzir os custos de instalação das actividades privadas e aumentou, ainda mais, a sua liberdade de localização. Do ponto de vista das migrações,

⁴⁹ Do ponto de vista do nosso trabalho, o interesse da teoria de Zelinsky parece residir, ainda, no cruzamento que realiza entre a selectividade social das migrações (nível de qualificação) e fases da mobilidade. Segundo ele, parte da variação dos movimentos deve-se ao nível de qualificação das actividades: as “migrações de fronteira” (tipicamente a colonização) exigiam escassas qualificações aos migrantes rurais (migração territorial ampla, mas com pouca mudança de “espaço social”); já as migrações para as cidades, em contrapartida, passaram a exigir maior qualificação. Neste sentido, estas últimas, tal como a migração e circulação inter/intra-urbanas, são, temporalmente, posteriores àquelas. O facto de, na fase IV, se destacarem os movimentos de indivíduos de classe média e alta reforça estas observações. Zelinsky subavalia a importância das migrações desqualificadas na época contemporânea; mas a importância atribuída à mobilidade dos segmentos sociais de “topo” é - em 1971 - uma relativa novidade teórica.

⁵⁰ Escrevem estes autores: “Uma das características distintivas do capitalismo enquanto sistema social é a de que o seu desenvolvimento ocorre desigualmente tanto no tempo como no espaço. Tal resulta da primazia atribuída à acumulação privada do capital como meio de atingir o crescimento económico, pois as variações temporais e espaciais na taxa de crescimento são determinadas por mudanças relativamente pequenas nas condições de acumulação lucrativa entre sectores e entre áreas. A consequente rapidez de mudanças na localização e no tipo de investimento produtivo é simultaneamente uma das maiores vantagens do capitalismo, porque assegura uma revolução contínua nos tipos de produtos e métodos produtivos, e uma das suas principais desvantagens, porque as decisões acerca do tipo de localização ou tipo de produção a adoptar são tomadas apenas pelos detentores do capital (...)” (Hudson e Lewis, 1985: 16).

o resultado é óbvio: a força de trabalho deve acompanhar a mobilidade estrutural dos meios de investimento. Como acrescentam aqueles autores,

“À luz desta acrescida mobilidade do capital, existiu um aumento correspondente dos movimentos de trabalho - tanto entre localizações como entre sectores ou tipos de emprego. Poucas pessoas nos países capitalistas desenvolvidos podem hoje esperar trabalhar num único emprego, no mesmo lugar, ao longo da sua vida. A hipermobilidade do capital envolve assim, também, a hipermobilidade do trabalho” (id., ibid.: 17).

Para efeito do estudo dos movimentos migratórios, torna-se essencial, nesta (macro) perspectiva, acompanhar as formas de implantação espacial das actividades. Se analisarmos a teoria disponível, é possível distinguir algumas grandes fases de evolução na moderna geografia da produção - ou, nos termos dos autores a que iremos recorrer, na implantação no espaço das relações sociais de produção (para maior desenvolvimento, veja-se Ferrão, 1987: 41-81; para uma leitura dos aspectos económicos e sociais do “fordismo” e “pós-fordismo”, veja-se Lipietz, 1995). No período típico do capitalismo fordista - cujo apogeu se situa entre o pós-Segunda Guerra e o final dos anos 60 / início dos anos 70 -, a concentração espacial dos estabelecimentos foi a nota dominante, com as economias de escala e de aglomeração a prevalecerem nas decisões de investimento - existindo, em simultâneo, integração vertical das empresas. O objectivo de centralização das decisões; as reduzidas deseconomias de concentração; a abundância de mão-de-obra e a regulação laboral fordista; e alguma rigidez dos factores de localização - foram as principais causas da concentração das actividades e da formação de vastos mercados de trabalho com características “urbanas”. Este período corresponde, naturalmente, ao dos pólos urbanos e regionais de desenvolvimento que atrás descrevemos.

A “reestruturação económica” das últimas décadas pode ser entendida como tendo sido marcada, inicialmente, pela disseminação produtiva. A partir dos anos 60 verificou-se uma progressiva dispersão espacial das actividades, com manutenção da integração vertical; noutros termos, assistiu-se à proliferação de grandes empresas multirregionais e multinacionais. A separação geográfica das actividades económicas foi conseguida através da distribuição regional das funções, consoante as características das forças de trabalho ⁵¹. Sabe-se que a desconcentração espacial foi profundamente hierarquizada. Em lugar de uma disseminação aleatória de tarefas pelo território, as funções mais nobres (direcção, investigação e desenvolvimento, *marketing*

⁵¹ Face aos processos críticos da regulação fordista (incluindo os custos da força de trabalho) e ao aumento da concorrência global, as opções do capital face à “variação espacial da força de trabalho” foram, como escreve Massey, ou a alteração da produção (com desenvolvimento dos processos produtivos e inovação tecnológica) ou a alteração de localização. Segundo a autora, a existência de diferenças territoriais concedeu maior flexibilidade às decisões de produção, com a possibilidade de deslocar várias funções para zonas de baixos salários e ausência de conflitualidade social (cf. Massey, 1984: 53).

- ou, genericamente, os *front offices*) mantiveram-se concentradas nas regiões (e cidades) “centrais”; enquanto as funções mais desqualificadas (estabelecimentos fabris, actividades rotineiras - os *back offices*) se deslocavam para as regiões “periféricas”. Nos termos de Massey (1979 e 1984), as novas hierarquias espaciais de produção passaram a ser caracterizadas pela separação entre regiões de concepção (ligadas ao trabalho “intelectual”) e de execução (a cargo do trabalho “manual”) (cf., também, Santos *et al.*, 1986). A integração das empresas, incluindo o aumento da sua dimensão, não foi posta em causa; enquanto a melhoria dos meios de comunicação à distância (transportes e tecnologias de informação) foi o suporte técnico desta estratégia. Sobre as migrações, o impacto da reestruturação foi profundo. Este período define-se pelo declínio das “migrações de massa” para as regiões metropolitanas, manutenção frequente da mão-de-obra desqualificada no seu quadro de vida e aumento do carácter selectivo dos fluxos. Como se depreende, esta fase aproxima-se de algumas das tendências espaciais observadas: contra-urbanização, dinamismo das cidades médias e redes espaciais, declínio dos movimentos inter-regionais (cf. Fielding, 1982).

Mais recentemente, a partir de meados dos anos 80, os processos de produção foram marcados por uma reconcentração espacial - e, desta vez, desintegração vertical. Neste caso, assiste-se a uma nova procura das grandes regiões urbanas, a par da fragmentação jurídica das actividades, com autonomização crescente de uma série de funções (sobretudo na área dos serviços). O aprofundamento do processo de terciarização, com o aumento de centralidade dos serviços de apoio às actividades económicas, juntamente com os ganhos de eficiência e flexibilidade decorrentes da sua autonomia, são as principais explicações para este fenómeno. Provavelmente, deve ainda admitir-se que ele coexiste com a realidade anterior. Como escrevem Lash e Urry (1994: 27), os dois últimos processos de mudança dos sistemas de produção (posteriores ao fordismo clássico) são simultâneos: uma vez que a dispersão espacial das empresas multi-estabelecimentos foi acompanhada pelo aumento da sua componente “pós-industrial”, tal suscitou o crescimento das telecomunicações e de outros serviços às empresas que, a par de serviços pessoais, se instalaram nos “centros”. No que respeita às migrações, esta fase é a do “renascimento urbano”: a reconquista de atracção por parte das grandes metrópoles, mas agora com as características selectivas vistas acima ⁵².

⁵² A leitura de Fielding (1994a: 301-2) acerca das novas formas de divisão do trabalho regional e das alterações migratórias associadas é semelhante (inspira-se também no trabalho de Massey), embora possua uma terminologia diversa. Segundo ele, passou-se de uma “especialização sectorial regional”, que caracterizou os países europeus mais desenvolvidos até aos anos 60, para uma “nova divisão hierárquica ou espacial da força de trabalho”. Enquanto que, no primeiro caso, as cidades ou regiões se especializavam em fileiras completas de produção, no segundo assistiu-se à fragmentação de funções pelas regiões.

Para além do impacto na criação de mercados (externos) de trabalho (ou, inversamente, na deslocação das actividades para junto de mercados pré-existent), a reconversão das actividades produtivas apresentou, ainda, um outro tipo de relação com a mobilidade inter-regional - desta vez ao nível dos mercados internos de trabalho. O período histórico onde, segundo Savage (1988), a associação entre mobilidade social e geográfica foi mais estreita foi quando predominaram as grandes organizações, públicas e privadas, com múltiplos estabelecimentos regionais; nos países mais desenvolvidos, tal sucedeu sobretudo nos anos 50 e 60. A ligação das “carreiras burocráticas” no interior das organizações a uma deslocação geográfica foi, nessa altura, intensa: a mobilidade ascendente esteve ligada à deslocação dos agentes num circuito regional de estabelecimentos (ver, também, McKay e Whitelaw, 1977). O facto de as grandes organizações multirregionais terem conhecido, nos anos 70, um declínio relativo - com o maior relevo a pertencer ao Estado de Bem-Estar e a algumas grandes empresas privadas -, significa que a associação entre as duas mobilidades passou, de novo, a ser menos intensa. Como conclui Savage, o aumento das pequenas empresas, do trabalho independente e do recrutamento de especialistas nos mercados externos de trabalho; a maior necessidade de trabalho qualificado e a diminuição de funções burocráticas intermédias nas organizações; e uma maior densificação de actividades económicas complementares (em mercados de trabalho e de habitação regionais) - levaram, provavelmente, a uma diminuição das migrações (cf., também, Green, 1992).

Podemos admitir que, na realidade, os processos foram um pouco mais complexos e contraditórios. O confronto entre o predomínio de pequenas e grandes iniciativas empresariais mantém-se hoje em aberto, e nada parece apontar para o declínio de poder de algumas grandes organizações. Neste sentido, a existência de estratégias “organizacionais” está assegurada - e muitas implicam (como veremos na Parte II) colocações internas e internacionais de agentes de “topo”⁵³. Para além disso, é possível acrescentar que parte dos problemas das grandes organizações multirregionais se deveram, apenas, aos mesmos factores contextuais de crise que

Importante, neste autor, é ainda salientar que “(...) o volume global da migração entre as diferentes áreas ocupadas pelos mercados de trabalho tenderá a diminuir”. Se a forma clássica de divisão de trabalho exige que o crescimento económico seja acompanhado da deslocação de trabalho, na nova divisão espacial “(...) estas migrações são desnecessárias, não só porque as organizações andam à procura de reservas de mão-de-obra, mas também porque a diversificação sectorial regional permite o aparecimento de desvios sectoriais de emprego sem que para isso tenha de haver uma migração inter-regional” (id., *ibid.*: 302).

⁵³ De modo semelhante (e utilizando a terminologia de Savage), a relação entre as estratégias “organizacionais” e “ocupacionais” é intensa. Após um período de elevado recrutamento (e produção) de jovens licenciados, em que as relações das organizações com os seus mercados externos de trabalho foram grandes, bem como as mobilidades com os pólos de ensino superior, existirá alguma sedimentação dos recursos humanos. Nessa altura, e apesar da provável manutenção de uma elite profissional móvel entre diferentes empregadores, os recursos organizacionais (as carreiras) poder-se-ão, de novo, sobrepor aos recursos em qualificações.

subverteram os processos territoriais. De facto, a partir do final dos anos 80, as grandes organizações conheceram nova vitalidade, da qual continuam a beneficiar. Apesar desta evidência, é notório que o Estado não acompanhou as organizações privadas e que o crescimento destas se efectuou numa escala mais ampla, privilegiando o terreno internacional em desfavor do nacional. Neste sentido, as asserções de Savage mantêm-se parcialmente válidas: os movimentos inter-regionais apresentam menos canais que possam promover os fluxos, se não em termos absolutos, pelo menos em termos relativos. No caso das etapas de reconversão referidas (disseminação regional de estabelecimentos e posterior concentração e desintegração vertical) não são apenas as migrações “independentes” que são menos accionadas (ou que apresentam um menor *pull factor*) mas, também, as migrações “institucionais” que se vêem diminuídas.

As novas tecnologias de informação estão, ainda, entre os factores com maior peso nos processos de reconversão territorial recente ⁵⁴. O desenvolvimento dos modernos meios de transporte e comunicação à distância possibilitou tanto uma modificação da percepção do espaço (a “convergência de espaço-tempo”) como uma multiplicação e, posteriormente, modificação dos fluxos de mobilidade (materiais e imateriais). A ideia de Castells (1989) de que tal reforçou a passagem de um “espaço de locais” para um “espaço de fluxos” é pioneira. No nosso caso, importa sobretudo destacar que a ideia de “permanência” associada aos percursos migratórios tradicionais ficou comprometida, face à mobilidade territorial “circulatória” e à interacção à distância sem deslocação física. Como também sublinha Ferrão (1991), a integração dos espaços assim permitida não significa que a referência “local” se perca. É, precisamente, no jogo das relações entre as tendências “globais” e as forças “locais” (a lógica de acumulação global contra a especificidade de um quadro de vida regional, por exemplo) que muitas das relações sociais contemporâneas são constituídas (cf. Smelser, 1994); daí que o “espaço vital” dos agentes móveis não cesse, tão cedo, de existir.

Tem sido, finalmente, destacada a importância das novas actividades de serviços. O seu dinamismo é revelado tanto pela criação de serviços de apoio às actividades económicas (cf. Ferrão, 1992 e Daniels, 1994) como pelo florescimento de serviços pessoais. Em ambos os casos, o desenvolvimento de novas actividades ou a reinvenção de serviços tradicionais surgem frequentemente na forma de trabalho independente ou com dimensão empresarial reduzida. No centro das apreciações acerca dos processos de “regeneração urbana” recente estão, precisamente, estes

⁵⁴ Apesar de inexisterem “determinismos tecnológicos”, podemos admitir que as condicionantes técnicas das relações sociais são elevadas. As tecnologias são simultaneamente efeito e causa de escolhas sociais, pelo que o seu papel no desenvolvimento de cenários de interacção não deve ser menosprezado (Castells, 1985 e 1989).

factores. Em primeiro lugar, destaca-se a concentração espacial dos novos serviços económicos (actividades financeiras, *marketing* e publicidade, etc.). Apesar da sua íntima ligação à actividade industrial (o que afasta o mito da desindustrialização), a procura de “nós centralizados de serviços para a gestão e regulação” marca a diferença em relação à dispersão territorial da indústria (Hall, 1993: 886-7). São, precisamente, o incremento qualitativo destas actividades, a sua indispensabilidade ao crescimento económico e o aumento de população a elas afecto que têm sido apontados como as principais causas da reconcentração urbana nos anos 80 (ver, ainda, Keeble *et al.*, 1991 e Lash e Urry, 1994). Em segundo lugar, os serviços pessoais (ou, sob outro ponto de vista, as actividades de consumo) revelam acentuado dinamismo e nova raiz urbana. Estão, neste caso, os serviços culturais e educativos (cinemas, teatros, música, museus, actividades desportivas; escolas, actividades de formação, etc.), serviços pessoais especializados (hotéis, restaurantes, bares, etc.) ou serviços de saúde. O facto de se inserirem muitas vezes nos centros históricos das cidades reforça a sua centralidade. A melhoria do nível de vida (o aumento dos rendimentos e a correspondente maior procura de serviços), o aumento de tempo de lazer e o desenvolvimento do “turismo urbano” (mesmo ligado à actividade económica - por exemplo, na forma de “viagens de negócios”) - são os factores causais habitualmente destacados neste campo (Hall, 1993: 886-7; Gaspar, 1992: 829). (Para uma síntese dos principais tópicos focados neste ponto, ver **Quadro 3.1.**)

Quadro 3.1
MIGRAÇÕES INTER-REGIONAIS - FORMAS ESPACIAIS, ESPAÇO PRODUTIVO E MOVIMENTOS MIGRATÓRIOS NOS PAÍSES DESENVOLVIDOS
(PÓS-SEGUNDA GUERRA MUNDIAL)

Periodização	Formas Espaciais	Espaço Produtivo	Movimentos Migratórios
Pós-Segunda Guerra Mundial / início dos anos 70	Urbanização / concentração espacial da população e actividade económica. Pólos urbanos e regionais de desenvolvimento. Suburbanização.	Concentração espacial dos estabelecimentos e integração vertical das empresas. Especialização regional por sectores. Desenvolvimento dos mercados internos de trabalho das organizações ("carreiras burocráticas").	Migrações em massa rural-urbano (êxodo rural) / migrações de espaços rurais e espaços urbanos periféricos para regiões industriais e urbano-metropolitanas. Carácter permanente das migrações. Deslocação para os subúrbios. Alargamento dos espaços de vida (migrações pendulares). Mobilidade intra-organizacional de grupos qualificados (entre regiões urbanas).
Anos 60 / final dos anos 80	Contra-urbanização / declínio das metrópoles, desurbanização, crescimento de cidades de pequena e média dimensão. Desenvolvimento de redes espaciais / aumento da influência urbana, complexos de produção territorializados.	Dispersão espacial das actividades com manutenção da integração vertical: aumento das grandes empresas multi-estabelecimentos e multi-regionais. Diversificação sectorial das regiões e hierarquias regionais de produção (centros / periferias). Ampliação dos mercados internos de trabalho.	Declínio das migrações de massa para as metrópoles e maior variedade dos fluxos (atração de pequenos e médios centros urbanos). Aumento do carácter selectivo das migrações: topo e base para os "centros", grupos médios para as "periferias". Diminuição dos fluxos permanentes, aumento dos temporários e maior complexidade dos espaços de vida / circulação. Mobilidade intra-organizacional de grupos qualificados (em várias direcções).
Anos 80 / anos 90	Renascimento ou regeneração urbana (<i>urban revival</i>) / reurbanização. Intensificação das várias formas de redes espaciais / territórios virtuais.	Reconcentração espacial e desintegração vertical das empresas. Fragmentação das actividades, com surgimento de novas actividades de serviços (serviços de apoio às empresas e serviços pessoais). Regiões em expansão e regiões em declínio. Contração dos mercados internos de trabalho.	Aumento de atracção das grandes metrópoles e do carácter selectivo das migrações (reforço das "metrópoles duais", <i>gentrification</i> e condomínios de luxo, zonas degradadas para migrantes). Diminuição das migrações inter-regionais permanentes, aumento da circulação e dos espaços de vida multi-polares, comunicação sem deslocações. Diminuição do peso relativo das transferências intra-organizacionais.

Fonte: Quadro construído pelo autor

2 - As Migrações Internacionais: Globalização e Fluxos Migratórios

2.1 - Os Fluxos Migratórios Internacionais: Tendências Recentes

Como acontece no caso das migrações inter-regionais, os movimentos migratórios internacionais apresentam hoje escassos pontos de contacto com aquela que foi a sua história, mesmo recente. Se regressarmos aos movimentos típicos do primeiro período de industrialização, depararemos com as migrações transoceânicas do final do século XIX e início do século XX. Nessa época, largos fluxos oriundos dos países europeus dirigiram-se para os Estados Unidos e, em menor grau, para outros países americanos. Como nos lembra George (1977), este movimento resultou das fracas condições de vida na Europa de então (tanto por debilidade económica como por pressão demográfica), do surto de crescimento dos EUA (sobretudo após 1880) e das possibilidades da navegação a vapor. Este fluxo esteve ligado ao mesmo processo de “êxodo rural” que alimentou as cidades europeias; somente, a grande dimensão do êxodo e a existência de uma alternativa internacional permitiram a simultaneidade dos destinos. Posteriormente, os países de imigração, com relevo para os EUA, iniciaram políticas restritivas (após a Primeira Guerra Mundial e, sobretudo, a partir da crise dos anos 30); e a Europa do Norte (após a Segunda Guerra) deixou de ter pressão para a saída, convertendo-se em importante destino migratório - primeiro da Europa mediterrânica e, depois, dos países menos desenvolvidos. Quanto a estes últimos, os fluxos intensificaram-se na segunda metade do século e foram, de novo, resultantes de razões demográficas e económicas. A existência de um sistema-mundo melhor integrado e de políticas restritivas à chegada fazem, porém, a principal diferença em relação aos movimentos (e teorias) “clássicos” (ver, para uma síntese histórica das migrações internacionais, George, 1977 e Jackson, 1991).

(a) Os Principais Segmentos Migratórios

O panorama actual das migrações internacionais é complexo. Em trabalhos recentes, Appleyard (1991 e 1995) tenta estabelecer, apesar das dificuldades teóricas e estatísticas de avaliação, uma “ordem de magnitude” para os diversos fluxos migratórios e descrever as suas principais direcções geográficas. No seu exercício, o autor delimita seis grandes grupos de migrantes; a vantagem de circunscrever “tipos” é a de não confundir num mesmo volume grupos específicos de população, cujas características pessoais, factores causais de deslocação, condições de integração e

orientação geográfica diferem por vezes radicalmente ⁵⁵. Tomando como referência o início dos anos 90 destacam-se, em primeiro lugar, os migrantes permanentes ou de povoamento (*permanent settlers*): indivíduos que obtêm estatuto legal no país de destino com o intuito de fixação definitiva de residência, incluindo aqueles que migram ao abrigo do estatuto de reunião familiar. Este tipo de migrações, que fez a história das migrações internacionais entre o século XIX e meados do século XX, encontra-se, na actualidade, em retracção: segundo Appleyard, ronda apenas cerca de 1 milhão de indivíduos por ano. A maioria deles dirige-se para os países tradicionais de imigração - Estados Unidos, Canadá e Austrália - e provém (como demonstram Kritz *et al.*, 1992) de variadas partes do mundo. O volume de entradas nestes países está longe, no entanto, do do início do século XX. No caso na Europa, o estatuto dos “migrantes permanentes” é complexo. No período do pós-Segunda Guerra Mundial, os países europeus tornaram-se “países de imigração”, por terem aceite que os “trabalhadores temporários” se integrassem; a partir dos anos 70, este tipo de admissões praticamente se anulou (embora permitindo que se completasse o ciclo de reunião familiar), cedendo o passo a outras formas de entrada migratória.

Em segundo lugar, devem mencionar-se os trabalhadores temporários contratados (*temporary contract workers*): trabalhadores semi-qualificados ou qualificados que permanecem no país de destino por um período limitado de poucos anos ⁵⁶. Este grupo poderá hoje atingir cerca de 25 milhões de indivíduos por ano e o seu número tende a aumentar. A maioria deles não se encontra na Europa: segundo Appleyard, os postos deste tipo diminuíram substancialmente nos mercados de trabalho europeus desde o início dos anos 70 (apesar de não terem desaparecido - cf. Werner, 1995). O maior volume de trabalhadores temporários ocorre hoje, sobretudo, em países com elevadas taxas de crescimento económico e rápida transição demográfica. Segundo o autor, o caso exemplar é o dos países do Médio Oriente. Desde 1973 que a incorporação de trabalho temporário migrante aí cresceu substancialmente, drenando

⁵⁵ Uma perspectiva alternativa de análise dos movimentos migratórios internacionais seria a dos sistemas migratórios (ver capítulo 2). Neste caso, são identificados sistemas geográficos particulares, que incluem tanto variáveis “regionais” como mecanismos económicos e de colocação de recursos humanos, delimitando diferentes mercados de trabalho internacionais. A prioridade analítica da análise dos “sistemas” é de âmbito geográfico; mas o facto de, ao caracterizá-los, se regressar aos “tipos” de Appleyard aproxima as duas descrições. Podemos, ainda, argumentar que um enquadramento tipológico dos migrantes deveria ter sido efectuado para as migrações inter-regionais. O facto de a maioria dos estatutos migratórios a seguir descritos respeitarem, apenas, ao nível “internacional” (e, portanto, político) das migrações justifica, a nosso ver, a diferente aproximação. Tal não elimina a necessidade, a que voltaremos na Parte II (ao referir a selectividade inter-regional), de delimitar “tipos” de migrantes.

⁵⁶ Nos termos das definições internacionais da ONU, como vimos atrás, o limite do “trabalho temporário” deverá ser de 1 ano, para facilitar as comparações internacionais. O facto de os “países de imigração” (EUA, Canadá e Austrália) diferenciarem claramente estadias temporárias (mesmo de alguns anos) e integração “permanente” (com direitos de cidadania) justifica a opção de Appleyard (que é de nacionalidade australiana).

populações originárias de outros países árabes (não produtores de petróleo), Ásia e, no que se refere a trabalhadores mais qualificados, Europa (ver capítulo 6) ⁵⁷

Em terceiro lugar, Appleyard menciona os profissionais qualificados em circulação temporária (*temporary professional transients*): profissionais qualificados que se movem internacionalmente, frequentemente integrados em empresas transnacionais. Este movimento é, por razões particulares, difícil de quantificar; apesar desta incerteza, o seu número pode ser estabelecido em cerca de 1/2 milhão por ano. Sendo poucos, escreve o autor, “(...) os *professional transients* são em muitos aspectos os migrantes esquecidos dos anos 90, porque, de facto, desempenham papéis cruciais na globalização das técnicas de produção e das estratégias de mercado” (Appleyard, 1995: 5). Segundo ele, os agentes envolvidos nestes movimentos são, por um lado, profissionais europeus e americanos ligados a redes estabelecidas por empresas transnacionais dos seus países de origem, muitas vezes articuladas com empresas locais em acordos de *joint venture*; e, por outro, em número crescente, profissionais oriundos dos países industrializados da Ásia, que se deslocam, em muitos casos, em redes estabelecidas ao longo de vários países asiáticos (incluindo a China).

Em quarto lugar, encontramos os trabalhadores clandestinos ou ilegais, com presença mais ou menos tolerada pelas autoridades do país de recepção. O seu número é, por definição, não contabilizável; apesar de tudo, algumas estimativas apontam para cerca de 30 milhões de indivíduos no início dos anos 90. A sua dispersão geográfica é assinalável. Números importantes de trabalhadores, ou seus dependentes, residindo ilegalmente podem ser encontrados nos EUA, Europa Ocidental e Oriental, América Latina, Malásia ou países africanos. A tensão entre uma forte pressão à saída (os *pull-factors*), por motivos demográficos, económicos ou políticos; e políticas muito restritivas à chegada, com manutenção de lógicas de mercado de trabalho “secundário” que solicitam mão-de-obra fragilizada (os *push-factors*) - explica os números crescentes de irregulares.

Em quinto lugar, surgem os indivíduos em busca de asilo político. Estes chegaram a representar perto de 1 milhão no início dos anos 90. Os países destinatários são principalmente da Europa Ocidental, devido à escassez de alternativas de entrada e aos problemas políticos do final dos anos 80 (incluindo as perturbações ocorridas na Europa de Leste). Dada a ligação existente entre motivos “políticos” e “económicos” e a política dominante de restrição de entradas, o resultado lógico desta evolução foi a

⁵⁷ Ainda que à escala mundial a asserção de Appleyard seja válida, a experiência emigratória de algumas periferias europeias, como Portugal, revela até que ponto a existência de contratos temporários de trabalho manteve relevância no desenrolar de alguns percursos migratórios intra-europeus desde os anos 70.

criação de legislação mais restritiva do direito de asilo e procedimentos mais rígidos na sua aplicação. Em consequência, o número de requerentes de asilo (e a concessão do estatuto de refugiado político) tem vindo a diminuir.

Finalmente, o número de refugiados tem conhecido um aumento contínuo, existindo estimativas que apontam para cerca de 18 milhões de indivíduos deslocados em 1993 - atingindo-se cerca de 26 milhões se contarmos com os deslocados internos (sem transposição de fronteiras internacionais). Os motivos para a sua existência são diversos, indo desde as catástrofes naturais até conflitos políticos ou inter-étnicos. Estes últimos motivos têm prevalecido no final dos anos 90. Segundo Appleyard, a maioria dos refugiados é oriunda de África e permanece, no maior número de casos, em outros países africanos; e, em menor grau, resulta da ocorrência de conflitos localizados, como aconteceu na ex-Jugoslávia.

(b) As Perspectivas de Evolução

Apesar do panorama generalizado de restrição ⁵⁸, a verdade é que, no contexto mundial, nunca as migrações internacionais foram um tema tão delicado nas relações entre países e nunca o seu número pareceu tão elevado (tanto em valores absolutos como, provavelmente, relativos). Como escrevem Castles e Miller (1993: 4) - num trabalho recente, sugestivamente intitulado “A Idade da Migração” -, “(...) a migração cresceu em volume e significado desde 1945 e, mais particularmente, desde meados dos anos 80”, e espera-se que ainda cresça mais no futuro ⁵⁹. As principais causas para o aumento dos movimentos são, segundo eles, as desigualdades mundiais de riqueza; as pressões políticas, ecológicas ou demográficas; os conflitos étnicos; e o desenvolvimento de novas áreas de comércio livre ou integração económica (ainda que

⁵⁸ Apesar das forças de globalização mundial, da criação de sistemas integrados e das tendências para a circulação dos diferentes recursos (incluindo o factor trabalho), um dos principais factores comuns aos movimentos internacionais da actualidade parece ser, de facto, de ordem política: a atitude generalizada de restrição às migrações (que representa uma relativa novidade histórica, pelo menos numa perspectiva de longa duração) (Kritz e Keely, 1981). O importante a salientar, neste aspecto, é a tensão existente entre as lógicas dos mercados de trabalho (que apelam a fluxos internacionais) e as políticas nacionais (que, mais ou menos empenhadamente, os tentam contrariar). O resultado desta tensão é o estatuto irregular (e socialmente problemático) dos migrantes. Segundo Sciortino (1990), o fecho das fronteiras produziu, precisamente, um “efeito perverso”: a fragilização do estatuto civil dos imigrantes ilegais foi bem acolhida pelo mercado de trabalho “flexível”, tendo a irregularidade da imigração e a precariedade do trabalho tido um efeito de reforço mútuo.

⁵⁹ Segundo os autores, as principais tendências discerníveis para o futuro das migrações internacionais são: a globalização (tendência para o fenómeno migratório se generalizar a um cada vez maior número de países); a aceleração (aumento generalizado dos volumes de migrantes); a diferenciação (o facto de muitos países terem de lidar com diferentes tipos migratórios, sobretudo migração de trabalho, refugiados e imigração permanente); e a feminização (aumento do contingente de mulheres entre os migrantes) (Castles e Miller, 1993: 8-9). Para uma outra leitura dos movimentos internacionais futuros, veja-se Salt, 1989: 447-52 ou Champion, 1994: 658-9.

um dos objectivos destas seja não promover mas limitar a circulação de trabalho). As suas consequências são, por sua vez, tensões étnicas crescentes e, numa perspectiva mais optimista, o desenvolvimento de uma “sociedade multicultural” (id., ibid.: 17). Os autores sabem que o número envolvido de migrantes (cerca de 80 milhões, no início dos anos 90 - o mesmo valor de Appleyard) é reduzido em relação ao total da população mundial; mas admitem que os seus impactos, e nomeadamente a mudança social que transportam, é muito superior a esse peso relativo.

As tendências de evolução das migrações internacionais são contraditórias. Por um lado, o número de “migrantes permanentes” (no sentido de Appleyard ou no das estatísticas internacionais) e, mesmo, alguns “temporários” tende a diminuir. Os países de imigração (América e Austrália) aceitam hoje volumes moderados de imigrantes (e a sua selectividade, por níveis de qualificação, é crescente); na Europa, a integração terminou com os anos 70; e nos novos países industrializados (e Médio Oriente) a relutância em relação a estrangeiros obriga a contratos temporários ou à sua irregularização. Os argumentos políticos, a reestruturação económica (com o uso flexível do trabalho e, em consequência, uma “flexibilização migratória”), as novas tecnologias (com circulação e comunicação à distância) e o aumento de qualificação das economias - apontam para algum declínio dos movimentos tradicionais, em particular os movimentos de “massa” de não qualificados (Salt, 1992a). Por outro lado, como indicam Castles e Miller, uma diminuição dos fluxos é improvável a prazo. Os apelos da expansão económica, em conjunto com motivos não económicos de deslocação, deverão continuar a alimentar, por muito tempo, os movimentos humanos. O fenómeno tornou-se, também, geograficamente mais complexo do que as antigas migrações internacionais. Autores como George (1977) chamaram já, há vários anos, a atenção para este aspecto multifacetado. Mas a ideia da globalização da economia e sociedade mundial, e os novos fenómenos do final do século XX (incluindo as vagas de refugiados), tornam ainda mais nítidos os contornos mundiais do fenómeno migratório.

2.2 -A Internacionalização das Economias e os Fluxos de Trabalho

A internacionalização das economias mundiais não é um processo recente. A existência de sistemas-mundo, na sua vertente de “impérios” e “economias-mundo” (Wallerstein, 1986), demonstra que o globo está interligado há séculos numa série de redes, quer de escala regional (limitada a algumas regiões, como zonas intra-continetais) quer, mais recentemente, mundial. O capitalismo moderno é, ele próprio, uma realidade multissecular. Aceitando a teoria de Wallerstein, a economia-mundo

capitalista (ou a “acumulação internacional de capital”) provém, pelo menos, do século XVI. As redes comerciais (muitas vezes de raiz “nacional” ou étnica) e as companhias coloniais são precursores históricos (mesmo na ausência dos modernos Estados-nação) da actual interligação das actividades económicas. O desenvolvimento tecnológico e, em particular, a existência de melhores meios de transporte e comunicação, potenciou o desenvolvimento de uma realidade que era, de facto, anterior à sociedade industrial. As “organizações territoriais”, como escreve Claval (1987), há muito que ultrapassaram as fronteiras das “nações” ou de entidades regionais e locais de tipo autárquico.

A realidade moderna da internacionalização é hoje, no entanto, diferente e mais intensa do que a existente no passado. O ritmo de circulação dos recursos produtivos (capital e trabalho); a importância do comércio mundial; as empresas transnacionais e o investimento estrangeiro; a diversidade dos contactos não económicos (meios de comunicação, turismo, por exemplo); a amplitude geográfica das redes ou a velocidade das comunicações - são sinais recentes deste fenómeno. A diferenciação entre termos como “internacionalização”, “multinacionalização” (ou “transnacionalização”) e “globalização” reflecte o seu crescendo de intensidade (cf., por exemplo, Grupo de Lisboa, 1994: 40ss; O’Brien, 1992: 4-6). Pelo primeiro conceito referem-se, habitualmente, apenas trocas efectuadas entre Estados-nação, envolvendo agentes com identidades nacionais bem marcadas. Pelo segundo representam-se transferências de recursos e, em particular, o estabelecimento de estruturas de produção transversais aos países, não sendo questionadas as “nacionalidades” dos agentes; inclui-se, aqui, o caso exemplar das empresas transnacionais (ou multinacionais). Por globalização entende-se o estágio mais complexo, com intensificação dos relacionamentos económicos e não económicos mundiais e diluição da ideia de “nacionalidade” (sobre este tema, veja-se, também, Reich, 1993 e Ohmae, 1994).

Um dos traços mais marcantes da situação das economias actuais é a presença de empresas transnacionais (ETN) em múltiplos pontos do mundo. Podemos mesmo admitir que aquilo que fez diferir, a partir dos anos 70, a “nova divisão internacional do trabalho” das formas de internacionalização económica anteriormente existentes foi a substituição de um sistema de comércio mundial baseado na especialização produtiva, em que cada país (e respectivas empresas) ocupava um lugar particular na economia-mundo, por um baseado na disseminação da produção a cargo de empresas transnacionais, com aumento das trocas comerciais (e financeiras) intra-empresariais -

entre sede, subsidiárias ou *joint ventures* (Cohen, 1981: 288) ⁶⁰. Este processo apresenta, podemos acrescentar, uma lógica de disseminação territorial algo semelhante à que permitiu a dispersão dos estabelecimentos produtivos no âmbito regional (Massey, 1984).

Apesar de as suas raízes mais directas se poderem encontrar no final do século XIX (Bornschier e Stamm, 1990: 211-2) ⁶¹, o aumento da presença de empresas transnacionais e do investimento estrangeiro em múltiplos países do mundo é algo que, em termos significativos, data da segunda metade deste século e, sobretudo, dos anos 60 (Sassen-Koob, 1984). Numa primeira fase, a instalação de ligações deste tipo, oriundas de países mais desenvolvidos, em países com idêntico nível de desenvolvimento (por exemplo, instalação de multinacionais americanas na Europa ou intercâmbios entre países europeus), representou o facto mais importante. Numa segunda fase, a partir do final da década de 60, começou a tomar importância a ligação com os países menos desenvolvidos. O panorama actual é, como se sabe, complexo. O aumento dos fluxos de investimento destinados aos Estados Unidos (antes um claro “exportador” líquido de capital) ou a diversificação do capital de origem das ETN (incluindo um papel crescente dos países asiáticos e mesmo alguns países menos desenvolvidos), revela uma grande diversidade de situações.

A ligação económica dos países desenvolvidos aos menos desenvolvidos não é, ela própria, recente. As relações coloniais estabelecidas a partir, sobretudo, do século XIX, constituíram elos de ligação importante, que modificaram as economias dos países colonizados num sentido ligado às necessidades do “centro”, criando importantes fluxos de comércio mundial. A agricultura extensiva e a exploração de matérias-primas para exportação foram as actividades económicas que, então, estruturaram esta relação. No período recente, a instalação de indústrias transformadoras, também viradas para a exportação, foi o elemento principal da relação económica (cf., por exemplo, Bairoch, 1985 e 1986; ou Cohen, 1981); a alteração dos conteúdos não modificou, no entanto, as relações de dominação entre as economias “centrais” e “periféricas”. Como nota Sassen-Koob (1984), o estabelecimento de laços económicos baseados na indústria de exportação não passou apenas pela instalação de empresas multinacionais. A compra

⁶⁰ Na actualidade, a proporção das transacções intra-empresariais no comércio mundial representa, segundo Bornschier e Stamm (1990: 216), um valor entre um quarto e um terço do total.

⁶¹ Organizações com estabelecimentos supra-nacionais dedicadas à acumulação de capital podem ser encontradas anteriormente. As redes de “banqueiros mercadores” centradas nas cidades italianas, no século XV europeu, são um exemplo, relatado por Swedberg (1990b: 261-6), de uma organização deste tipo. As “sedes”, localizadas em Itália, davam frequentemente origem a “filiais” no estrangeiro para melhor acompanhamento das actividades financeiras internacionais. Apesar da necessidade de coordenação, as dificuldades de comunicação colocavam, como é natural, dificuldades ao funcionamento coeso da “organização”. Significativamente, os empregados no estrangeiro eram também italianos, não existindo, em regra, recrutamento de nacionais desse local (id., *ibid.*: 262).

de empresas locais ou o estabelecimento de relações de subcontratação com produtores locais permitiram satisfazer o mesmo tipo de necessidades. Porém, parece ter sido a instalação das ETN que permitiu abrir os canais do comércio mundial a este tipo de produtos e alterar significativamente as relações económicas estabelecidas entre “centros” e “periferias”. As ETN transformaram-se, assim, nos principais agentes de ligação - ou, num sentido teórico mais denso, os mediadores das relações capitalistas de “dependência” (cf. Bornschier e Stamm, 1990: 206) - entre os diferentes países do mundo.

Os critérios para o estabelecimento das ETN, através de empresas filiais ou subsidiárias, em diferentes países foram diversos. No que diz respeito à instalação em outros países desenvolvidos, foram sobretudo a fuga ao controlo alfandegário (através de produção local) ou a proximidade de importantes mercados de consumo (conjugada com a existência de preferências de consumo particulares e, eventualmente, reduções nos custos de transporte e assistência) que obrigaram a escolhas deste tipo - para além de vantagens decorrentes de *joint ventures* específicas ou de acordos com os governos nacionais. Estes factores podem ser hierarquizados, embora tal varie com as situações concretas; na opinião de Dicken - que realça, sobretudo, o estabelecimento de empresas americanas na Europa -, o critério alfandegário foi o fundamental:

“Historicamente, foi a existência de barreiras tarifárias nacionais, concebidas para proteger mercados internos específicos através da imposição de direitos de importação, que actuou como principal estímulo para que as empresas deixassem de servir um dado mercado através do comércio internacional, passando a servi-lo através do investimento directo” (Dicken, 1994: 58).

A substituição, na actualidade, de barreiras tarifárias - com a liberalização das trocas ou acordos preferenciais, por exemplo - por barreiras não tarifárias (quotas) conduz, segundo o autor, ao mesmo tipo de incentivo ao investimento estrangeiro.

No caso da instalação das ETN em países menos desenvolvidos - ou em regiões periféricas dos países industrializados - a lógica foi, porém, diferente. Neste caso, foram, sobretudo, procuradas complementaridades de tipo produtivo e, nomeadamente, as que resultavam do baixo custo do factor trabalho nestes países - ou regiões (Petras, 1981; Massey, 1984) ⁶². O fraccionamento da empresa, com implantação de estabelecimentos

⁶² O tipo de decisões de localização pode resultar, fundamentalmente, do tipo de estabelecimentos (trabalho ou capital intensivos) a deslocalizar ou, noutra perspectiva, do tipo de “orientação do investimento”. Na primeira perspectiva, como referem Bornschier e Stamm (1990: 221), as “diferenças nos custos de trabalho” só constituem incentivos ao investimento quando se trata de actividades de montagem ou outras actividades trabalho-intensivas; já estabelecimentos caracterizados por maior intensidade em capital assentam sobre outro tipo de critérios de localização. É geralmente aceite que o primeiro tipo de estabelecimentos predomina nos países menos desenvolvidos, enquanto os segundos poderão situar-se em países mais ricos. Na segunda perspectiva, podemos distinguir os investimentos “orientados para o mercado”, em que o critério de localização resulta, sobretudo, da proximidade do mercado e dos consumidores (para prestação de melhor serviço e melhor acompanhamento das variações da procura e dos gostos), dos investimentos “orientados para a oferta e para o custo”, em que o critério assenta frequentemente nos baixos custos de

de produção nesses locais, resultou, assim, de lógicas internas diferenciadas de funcionamento. As actividades deslocadas foram apenas actividades de produção menos qualificadas, caracterizadas pela sua qualidade trabalho-intensiva; crescentemente, a produção deixou mesmo de consistir em produtos acabados para passar a concentrar-se em componentes específicas do mesmo produto. A localização das actividades industriais não foi, também, aleatória: a criação de “zonas industriais” próximas de aeroportos ou outras vias de comunicação foi privilegiada, por permitir escoar facilmente a produção. A redução dos custos de produção permitida pelos baixos salários praticados e pelo cada vez menor custo dos transportes internacionais foi, assim, o principal motivo da deslocalização - a par de factores como a fraca conflitualidade laboral, o baixo controlo governamental ou os benefícios concedidos ao investimento estrangeiro. Em contrapartida, a sede mantinha as actividades de “controlo”, incluindo as tarefas de coordenação dos estabelecimentos e o maior conjunto das actividades qualificadas (*marketing*, investigação e desenvolvimento, etc.) (cf., sobre este tipo de complementaridade funcional das ETN, Edstrom e Galbraith, 1977; acerca das alterações na estrutura organizacional interna, ver Cohen, 1981: 294-7).

Os impactos do processo de internacionalização económica sobre os fluxos de trabalho são conhecidos. Se considerarmos a realidade da primeira época industrial, as migrações transoceânicas são o resultado directo da criação de um mercado de trabalho mundial. Mais recentemente, com a globalização da produção, Petras (1981) interpretou os movimentos de trabalho verificados na economia mundial como o resultado da existência de “zonas salariais” (*wage zones*) distintas, que motivam a atracção dos trabalhadores dos países “periféricos” para os países “centrais”. Na actualidade, escreve,

“(…) a estrutura de desigualdade entre zonas salariais (*wage zones*) associadas a cada uma das três principais divisões (centro, semi-periferia e periferia) mantém-se inalterada e, portanto, a tendência para o trabalho se mover das zonas de salários mais baixos para as de mais elevados, e para o capital procurar trabalho em zonas de salários mais baixos, irá continuar” (id., *ibid.*: 54).

A existência de uma hierarquia de produção na nova divisão internacional do trabalho, com separação funcional das funções de controlo e gestão das actividades de produção, está na base desta análise. Como vimos, este tipo de divisão do trabalho só foi permitido pela conjugação de uma lógica privada de acumulação com as mudanças tecnológicas

trabalho (Dicken, 1994: 57). São estes últimos investimentos, mais recentes (desenvolvem-se sobretudo após os anos 60), que optaram pelos países menos desenvolvidos, incluindo muitas vezes a fragmentação dos ciclos produtivos.

recentes, que facilitaram a interacção à distância (cf. Dicken, 1992/1986; Sassen, 1988; Findlay, 1993) ⁶³.

No que respeita, em particular, às empresas transnacionais, o seu efeito sobre as migrações pode ser visto em dois planos. Do ponto de vista directo, as multinacionais passaram a ser obrigadas a fazer circular, entre a sua rede mundial de estabelecimentos, não apenas os recursos financeiros, a tecnologia e as produções locais, como o factor trabalho. Como seria de esperar, a maioria da circulação dos recursos humanos consistiu em trabalho qualificado. No caso da implantação em outros países desenvolvidos, a migração de recursos dos países de origem resultou, sobretudo, das actividades de controlo e poderá ter dado lugar a uma troca de conhecimentos (*expertise*) entre os vários centros da economia mundial. A existência de trabalho qualificado e não qualificado nestes países, preparado para as várias actividades económicas deslocadas (hierárquica e funcionalmente diversificadas) tornaria - do ponto de vista da escassez - menos necessária a deslocação de profissionais do centro. O controlo pelos detentores do capital ou trocas de informação entre a sede e filiais deram, no entanto, lugar a um importante movimento. No caso dos países menos desenvolvidos - ou regiões periféricas -, a lógica foi diversa. A escolha destes locais de produção resultou, sobretudo, da abundância de trabalho não qualificado. Quer pela necessidade das tarefas de controlo, quer pela escassez absoluta de técnicos, foi necessário deslocar um número significativo de profissionais de “topo” da empresa, tanto especialistas técnicos como gestores administrativos. Este facto foi expresso por Petras: segundo a autora, a par dos movimentos migratórios habituais, dirigidos dos países pobres para os ricos, verifica-se a existência de um “(...) reduzido número de técnicos e gestores bem pagos e altamente qualificados que acompanham os investimentos de capital para lugares de produção em zonas de baixos salários” (Petras, 1981: 48) (ver Parte II).

De forma indirecta, as ETN não são, porém, inocentes na formação dos fluxos migratórios mundiais. Teoricamente, a sua instalação em países menos desenvolvidos deveria actuar como um limitador da emigração de trabalhadores não-qualificados para os países industrializados, dado o seu papel gerador de empregos e de aumento de riqueza económica local. É nesse sentido que Campbell (1994) argumenta que um dos

⁶³ Note-se que a teoria do sistema-mundo (de tipo “macro”) se intersecta largamente, nestes pontos, com as teorias clássicas, incluindo o modelo *push-pull* (de tipo “micro”). Mas, ao contrário deste último, que admite as forças de um mercado equilibrado, a primeira enfatiza as desigualdades estruturais (resultantes da dominação) que criam contextos “repulsivos” (necessariamente emigratórios) e “atractivos” (imigratórios). Na expressão de Zolberg (1989: 406-7), é a “dinâmica da economia capitalista transnacional” que determina, simultaneamente, tanto o *push* como o *pull* migratórios (e, em consequência, as decisões individuais).

traços caracterizadores da economia global contemporânea é, precisamente, a “imobilidade” (estrutural) do trabalho face à mobilidade elevada dos investimentos - que procuram as características laborais mais indicadas para o tipo de actividade segundo o seu contexto próprio de vida. Mas, de modo contrário, o “crescimento económico”, por esta via, dos países menos desenvolvidos pode ter efeitos perversos, pelo menos no curto prazo, promovendo um aumento da repulsão migratória - dada a conjunção de factores como a mobilização de novos segmentos para o trabalho assalariado, a desagregação das estruturas de trabalho tradicionais, a feminização do novo proletariado e o reforço dos laços “culturais-ideológicos” (cf. Sassen-Koob, 1984; Sassen, 1988). O tipo de estratégia política restritiva que passa por “reduzir” a pressão na origem, ao invés de controlar as entradas migratórias (por exemplo, fomentando investimentos no Terceiro Mundo), só poderá ter, talvez, resultados a médio prazo (Tapinos, 1991; ver, também, AAVV, 1992) ⁶⁴.

3 - As Novas Fronteiras dos Fenómenos Migratórios

Em vários aspectos, os movimentos migratórios actuais diferem daquelas que foram as suas características tradicionais e que inspiraram as teorias “clássicas”. Algumas das novas fronteiras das migrações desenham-se tanto no espaço como no tempo. Em primeiro lugar, as diferenças entre migrações internas e internacionais esbatem-se progressivamente. Na realidade, estes movimentos nunca deixaram de estar articulados. Aquilo que formou as vagas de migrantes transoceânicos da viragem do século foi, em larga parte, a mesma repulsão rural que fornecia as cidades europeias (mesmo se a “atração” era distinta e as cadeias migratórias eram sociológica e economicamente diversas). Se nos colocarmos do ponto de vista urbano das metrópoles do Novo Mundo, a concentração geográfica das populações era feita juntando, num meio social efervescente, migrantes rurais e urbanos europeus (situação que a sociologia de Chicago conheceu intimamente). Como é lógico, este tipo de articulação nunca cessou de existir. À medida que o sistema-mundo se reforça e que a interdependência entre países é maior, faz cada vez menos sentido falar de forças

⁶⁴ A manutenção de condições de desequilíbrio internacional através das migrações geradas pelas ETN parece evidente. Por um lado, as lógicas de localização tendem a aproveitar, precisamente, os desequilíbrios instalados no que se refere a níveis comparativos de qualificação de mão-de-obra. Por outro lado, a migração dos profissionais qualificados pode reproduzir essas desigualdades, no caso de estes agentes representarem, nos diferentes locais do mundo, as relações de tipo centro-periferia que caracterizam o funcionamento destas empresas. O problema reside - assunto a que voltaremos à frente - na menor ou maior proporção de “transferência de tecnologia” envolvida nestes intercâmbios migratórios (cf. Salt e Findlay, 1989: 171-2; Findlay, 1990: 17 e 1993: 173-4).

“urbanas” (atração rural-urbano) unicamente nacionais ou de mercados de trabalho estanques.

A bibliografia recente tem, aliás, enfatizado esta articulação. No estudo dos “sistemas urbanos” actuais é vulgar admitir alguma segmentação entre redes. Assim, não apenas um conjunto de pólos urbanos intermédios pode manter entre si estreita articulação no interior de uma mesma região; como pólos deste tipo podem articular-se em mais do que um contexto regional; como uma cidade pode registar mais interacção com outras “cidades mundiais” do que com outras regiões nacionais. Neste sentido, a definição de “arquipélagos urbanos” independentes deve manter em vista tanto a ligação a redes nacionais como internacionais (cf. Ferrão, 1991 e 1992), pressupondo trocas circulatórias de população, comunicação à distância ou mesmo um intercâmbio migratório na forma de mercados de trabalho clássicos. A criação de “regiões”, com base na contiguidade física, a uma escala supra-nacional reflecte esta possibilidade de articulação inter-urbana. O desenvolvimento de regiões (ou territórios) “virtuais”, ligados pelas novas tecnologias de informação, é um exemplo mais recente desta realidade.

O conceito de “cidades mundiais” ou “globais” é, neste aspecto, um dos mais promissores da actualidade (cf. Friedmann e Wolff, 1982; Sassen, 1991, 1994a e 1994b; Castells, 1989). O que esta noção pressupõe é, precisamente, a interacção estreita entre diferentes contextos nacionais e a necessidade de pontos territoriais de regulação. A lógica das “cidades mundiais” advém, sobretudo, de duas ordens de razões. Por um lado, a especificidade “urbana” não perdeu sentido. A necessidade de pontos de “maximização da interacção social” [como escreve Claval (1981)] é permanente, seja pela rendibilidade económica de aí situar os serviços de apoio à economia moderna (e o mesmo Claval admitia que a especificidade das cidades são os serviços; a instalação urbana da indústria foi historicamente conjuntural), seja pela possibilidade de contactos “aleatórios” e maximização das condições de inovação (cf. Remy e Voyé, 1981; Peixoto, 1990b). Por outro lado, uma vez que a lógica económica (e social) tende a ser global, é normal que os pontos de máxima interacção se situem num leque restrito de inserções territoriais, e estejam para a sociedade mundial de hoje como as cidades tradicionais estavam para o seu *hinterland* regional do passado. Ora sabe-se que estas cidades são actualmente um dos principais destinos dos migrantes internacionais, tornando-se “pólos urbanos” supra-nacionais ⁶⁵. Em contrapartida, as cidades “intermédias” atraem sobretudo migrantes internos (num contexto de baixas migrações), representando no

⁶⁵ A elevada densidade relacional existente nestes pontos é constituída, para além de uma forte movimentação migratória, por outras formas de mobilidade territorial (como as estadias de curta duração, incluindo viagens de negócios) e grande intensidade telecomunicacional.

essencial “pólos regionais”. Prolongando este raciocínio, deparamos com o facto de vários países (sem “cidades mundiais”) tenderem a constituir periferias “regionais” enquanto outros (delas dispondo) adquirem centralidade mundial ⁶⁶.

Se a internacionalização económica tende a criar contextos “regionais” de tipo supra-nacional, o aparelho político tem tentado acompanhá-la. A criação de espaços integrados como a União Europeia (ou o NAFTA, no contexto americano) é uma tentativa de compreender (e reforçar) as lógicas de articulação, procurando atribuir maior coerência a grupos de países (“regiões”) já interligados. A criação de espaços jurídicos de “livre circulação” de agentes tende a subverter, neste aspecto, a lógica que restava da separação entre migrantes “internos” e “internacionais”. Num contexto integrado europeu, não apenas as fronteiras passam a estar formalmente abertas, como o estatuto dos cidadãos comunitários se tende a homogeneizar, deixando para os “extra-comunitários” o papel mais estrito de “estrangeiros”. Esta liberdade de movimentos não é, porém, completa - e, eventualmente, nunca o será: subsistem lógicas culturais distintas e vínculos difíceis de quebrar (diferentes sistemas educativos, harmonização de credenciais ou regimes de segurança social). Apesar de tudo, a situação “intermédia”, entre o intra-regional e o internacional, dos fluxos migratórios intra-comunitários parece evidente (ver, sobre este tema, o capítulo 13).

A fusão entre as lógicas “internas” e “internacionais” dos fenómenos migratórios decorre, finalmente, da crescente integração dos mercados internos de trabalho de grandes organizações com dimensão supra-nacional (cf. Salt, 1990b: 55; Salt e Kitching, 1992: 151). Neste caso, aquilo a que assistimos é a percursos de carreira que passam pela ocupação de postos em estabelecimentos situados tanto no país de origem como, cada vez mais, nos outros países onde a organização se insere. A coerência destes mercados internos de trabalho, simultaneamente nacionais e internacionais, revela-se transversal às antigas fronteiras dos Estados-nação. O canal de mobilidade que se abre apresenta uma homogeneidade (a pertença à mesma organização) e facilidade de percurso que não se compadece com a separação teórica entre os dois tipos de “migrações” (ver, sobre este tema, o capítulo 8).

⁶⁶ A interligação entre movimentos migratórios inter-regionais e internacionais, neste novo contexto de integração global dos espaços, pode ainda ser mais complexa se diferenciarmos os migrantes por nacionalidade e grupo social. Com efeito, várias pesquisas recentes indicam que os migrantes internacionais, sobretudo de grupos desqualificados e grupos sociais de “topo”, acorrem, em maioria, às “cidades mundiais”, que assim concentram um número desproporcionado de estrangeiros e segmentos sociais polares (Castells, 1989; Sassen, 1991, 1994a e 1994b). Em contrapartida, os migrantes inter-regionais, sobretudo de grupos sociais intermédios, optam por cidades de média dimensão (como estratégia transitória de meio de carreira e expansão do ciclo de vida ou como estratégia de fixação) (cf., por exemplo, Lash e Urry, 1994: 172).

Em segundo lugar, são cada vez mais indistintas as fronteiras entre os fenómenos migratórios e outras formas de mobilidade, ou, noutros termos, entre migrações clássicas (permanentes e temporárias), circulação (em espaços de vida quotidianos alargados e em contactos esporádicos) e comunicação imaterial (através dos meios de comunicação à distância). A diferença conceptual, ainda em vigor, entre estes fenómenos possui uma origem tradicional: a que resultava das migrações “permanentes” de povoamento (não por acaso, os países tradicionais de imigração ainda confundem estes dois termos, enquanto os europeus os distinguem habitualmente) e da natureza episódica dos contactos de longa distância (que rompiam com espaços de vida territorialmente restritos). Hoje, as fronteiras são ténues. Ainda que nos tenhamos habituado a encarar como axiomática a ideia de que a co-presença física (no espaço) e duradoura (no tempo) possui implicações sociológicas precisas, pelo que uma mudança intensa (no espaço e no tempo) apresenta propriedades particulares - sendo a migração uma mudança simultânea dessas coordenadas -, tal tem perdido tendencialmente significado. A ideia de “convergência de espaço-tempo” permite diminuir essas fronteiras: uma deslocação mais ampla no espaço pode possuir idêntico conteúdo ao de anteriores interacções em espaço reduzido. O facto de diferentes tipos de contactos sociais serem hoje possíveis reforça este argumento. A colaboração económica com um agente distante (para realização de uma tarefa especializada, por exemplo) só poderia ser feita, anteriormente, por meio de uma deslocação migratória, quando hoje pode ser efectuada de forma permanente, temporária, circulatória ou imaterial (neste último caso, se se tratar de um trabalho intelectual e não manual). O facto de muitas formas de relações sociais no espaço se terem tornado substituíveis entre si coloca em causa os conceitos tradicionais ⁶⁷.

No caso das migrações (sobretudo internacionais), a predominância dos contactos migratórios “temporários” em relação aos “permanentes” é há algum tempo destacada: a menor aceitação dos migrantes de “povoamento” nos contextos tradicionais (o Novo Mundo) é o seu indicador mais extremo; a proliferação dos estatutos de migração temporária (mesmo quando subvertidos pela lógica da reunião familiar e da integração social, como na Europa) é o sintoma mais explícito (cf. Kritz *et al.*, 1992: 1). A flexibilização crescente do uso de trabalho - após a reestruturação económica de meados dos anos 70 - mais vincou a importância das interacções laborais precárias. Se

⁶⁷ O aumento de ritmo temporal dos contactos no espaço foi, há muito, compreendido nos estudos sobre as cidades e mercados de trabalho regionais. A capacidade (tecnológica) de vencer a distância foi decisiva para garantir a expansão urbana, isto é, para garantir o aumento do raio geográfico de edificação, tanto para fins residenciais como económicos. Foi esse alargamento que possibilitou o aumento da absorção migratória e, igualmente, uma maior movimentação intra-urbana.

o estatuto “temporário” dos migrantes era exigido, até há poucos anos, sobretudo por razões políticas, os critérios político e económico aliaram-se, hoje, na criação de instabilidade: a lógica (lucrativa) de uma força de trabalho “flexível” pode ser, em muitos casos, satisfeita com a utilização (temporária) de trabalho migrante. Pouco, neste aspecto, distingue os modernos operários da construção civil dos trabalhadores rurais que fizeram a história das migrações “sazonais”; a difusão do fenómeno a quase todas as categorias de migrantes é, porém, a maior novidade histórica.

Finalmente, tal como vimos no primeiro capítulo, algum rigor sociológico impede que se denomine como “migrante” o homem de negócios contemporâneo - o expoente máximo das formas de “circulação”. Não é casual que em alguns textos modernos sobre migrações internacionais de “trabalho” os profissionais muito qualificados em circulação (os *professional transients*) sejam deliberadamente excluídos da apreciação, por não serem analisáveis segundo os mesmos prismas teóricos ⁶⁸. Para além de os fluxos de trabalhadores pouco e muito qualificados, mesmo com diferentes temporalidades, serem por vezes simétricos (e, por isso, inseparáveis teoricamente), é cada vez mais problemático impor um critério de tempo para separar um *transient* de um migrante. A noção de migrante “em trânsito” foi adoptada para descrever estadias de alguns anos de duração, seguidas de posterior retorno; hoje, a noção de *transient* percorre o leque temporal de alguns dias. O problema (e a teoria de Zelinsky parece ser a que melhor se apercebe desta dimensão) é que existe um *continuum* temporal de mobilidades. Progressivamente, os mesmos tipos de relações sociais são satisfeitos com uma utilização mais diversificada do tempo.

⁶⁸ Este tipo de distinção pode ir ainda mais longe: Douglas Massey *et al.* (1993: 433), por exemplo, distinguem teoricamente “migração de trabalho” e “migração de capital humano”. Mais vulgarmente, como com Appleyard, são as categorias de migrantes de “trabalho” e *professional transients* as separadas.

Capítulo 4 - As Categorias Sociais: a Nova Estrutura Social e os Grupos de Topo

O segmento social cuja mobilidade se pretende estudar neste trabalho é o dos “quadros altamente qualificados”. Esta noção apresenta, desde logo, duas componentes de definição: o exercício de uma profissão de “quadro”, que permite situar estes indivíduos na população com actividade económica e, em particular, em algumas das ocupações de “topo” (sendo nosso objectivo captar tanto assalariados como outros activos nessa situação); e a posse de uma qualificação elevada, que nos permite apontar para o controlo do conhecimento e informação. Na prática, a operacionalização dos agentes sociais estudados teve por base o desempenho de uma profissão hierarquicamente elevada, nos termos mais comuns em que a hierarquização é efectuada (classificações profissionais), e a posse de credenciais educativas superiores (diplomas do ensino superior). O termo “quadros altamente qualificados” permite uma aproximação genérica a este grupo, ao contrário do que sucede com nomenclaturas sócio-profissionais correntes ou com terminologias teóricas já consolidadas (retiradas das teorias das classes ou da estratificação).

No campo das nomenclaturas sócio-profissionais, o enquadramento deste segmento é, de facto, complexo. A origem do termo “quadros” (*cadres*) é, predominantemente, francófona - e a discussão da sua identidade tem sido sobretudo efectuada nessa língua. Os principais inconvenientes da noção, para os nossos propósitos, resultam de nem todos os “quadros” deterem elevada qualificação formal (de tipo educativo) e de ser habitual circunscrevê-los a uma relação de assalariamento, excluindo deste âmbito os independentes e empresários - situações que não coincidem com os nossos objectivos. A noção, mais restrita, de “quadros superiores” prescinde, também, do critério educativo que consideramos central. Uma alternativa conceptual de origem anglófona não seria satisfatória. Um dos termos mais aproximados nesta bibliografia é o de “profissionais” (*professionals*) ou, em sentido amplo, os *professional, managerial and technical*. A ausência de tradição de uso do primeiro termo em Portugal (influenciado pela teoria francófona) e o problema da junção de critérios de autoridade e qualificação impediram a sua adopção.

As teorias das classes e estratificação social não permitem uma muito melhor perspectiva. Os diferentes modelos não se encontram de acordo em marcar empiricamente o nosso grupo: os seus eixos teóricos poderão ficar aquém ou além do objecto que definimos. Não estando nos nossos objectivos analisar uma “classe” ou “estrato” social já consolidado (optando, à partida, por uma teoria nesta área) nem

delimitar os “quadros altamente qualificados” como grupo social, decidiu-se averiguar o comportamento de um espectro profissional relativamente amplo, mesmo que tal implicasse o seu carácter sociologicamente “híbrido”. Esta opção não invalidou que, no decorrer da análise, se procurassem encontrar fragmentações que permitam uma subdivisão ulterior. Neste capítulo iremos, assim, rever as diversas teorias que, do ponto de vista das classes e estratificação social atribuem realidade a um segmento deste tipo; e referir algumas nomenclaturas sócio-profissionais, para melhor esclarecer os seus paralelismos empíricos. Não se pretendendo aprofundar as características do grupo (ou subgrupos) dos “quadros altamente qualificados”, este enquadramento destina-se apenas a permitir uma melhor avaliação dos seus comportamentos e estratégias ⁶⁹.

1 - As Teorias Sociológicas e as Formas de Estratificação Social

1.1 - Os Eixos Teóricos de Análise das Classes

Em trabalho anterior, expusemos aqueles que, em nosso entender, são os principais eixos de debate teórico no campo das classes e da estratificação social (cf. Peixoto, 1995a) ⁷⁰. Eles são: o debate em torno do nível económico ou não económico das desigualdades sociais; a mono ou pluricausalidade dos comportamentos; a dimensão horizontal ou vertical das desigualdades; e a abordagem macro ou micro-sociológica. Neste campo, um dos eixos interessa-nos em particular: a dimensão horizontal ou vertical das sociedades. Em síntese, podemos afirmar que aquilo que está em causa é o confronto entre as leituras “classistas” e “estratificacionistas” da desigualdade. Enquanto, do ponto de vista de uma teoria de “classes”, os grupos sociais apresentam relações pré-determinadas (necessárias ou contingentes) entre si e são identificados em torno de projectos contrapostos de sociedade, pelo que a sua oposição é sobretudo a de uma relação de poder (e dominação) entre grupos “autónomos”; nas

⁶⁹ Os autores que têm estudado as migrações de agentes altamente qualificados não têm, em geral, procurado uma definição única do grupo. Tal como escreve Salt (1994: 5), “não existe uma definição ou conceito consensual dos altamente qualificados (*highly skilled*). (...) Muitos comentários acerca dos altamente qualificados assumem que eles possuem um nível de qualificação educacional terciário ou equivalente. Contudo, muitos licenciados não ocupam empregos de alta qualificação e, inversamente, muitos daqueles cujo trabalho é altamente qualificado não são licenciados. A natureza do trabalho desempenhado e o tipo de qualificação (*expertise*) exigida oferecem dificuldades adicionais de definição devido à sua grande diversidade”. Uma vez que as análises estão quase sempre dependentes de estatísticas oficiais, o procedimento mais comum tem sido considerar os grupos sociais de “topo”, habitualmente definidos por categorias profissionais simples ou complexas.

⁷⁰ Salvo menção em contrário, é neste trabalho (realizado sob responsabilidade do autor, embora inserto numa obra colectiva) que se poderão encontrar referências desenvolvidas às várias teorias das classes, estratificação e mobilidade social enunciadas neste capítulo. Para o enquadramento destas teorias nos paradigmas sociológicos mais vastos, consulte-se o volume no qual esse texto se inclui (Ferreira *et al.*, 1995).

leituras sobre a “estratificação social” é a ideia de distribuição de indivíduos (atomizados) ao longo de uma escala “vertical”, ou a de uma “superioridade” ou “inferioridade” consentidas, que predominam. Neste último caso, o que se enfatiza não é tanto o que distingue os diferentes grupos, como o que une (conjunturalmente) alguns indivíduos: os “recursos” comuns de que se dispõe e as possibilidades da sua obtenção (ou perda), que implicam percursos de mobilidade. Como destacámos no mesmo texto, muitas das leituras modernas sobre desigualdades sociais apresentam características de síntese.

O principal problema a definir, em ambos os casos, é o do tipo de recursos cuja posse permite a ocupação de uma categoria social e a sua demarcação de outras. Também neste campo existem oposições teóricas. Enquanto as teorias típicas das “classes” sublinham (revelando a sua origem marxista) a importância das relações sociais de produção e, em particular, a situação perante a propriedade dos meios de produção; as teorias estratificacionistas (cujo maior paradigma são as correntes do funcionalismo estrutural) referem a existência de uma escala de prestígio social, estreitamente associada a uma de rendimento (as “recompensas” financeiras, admite-se, são atribuídas às posições “hierarquicamente” mais importantes). As sínteses, neste ponto, têm admitido a existência de um *continuum* de posições. Se o rendimento individual pode servir como “indicador” dos estatutos ocupados no mundo de trabalho (incluindo a retribuição da posse de propriedade), a posição no campo dos níveis de autoridade ou de qualificação (reflectida na classificação profissional concreta de um indivíduo) pode, se correctamente medida, complementar a situação de propriedade. O “lugar de classe” de um indivíduo nesse *continuum* representa aquilo que, numa terminologia de origem weberiana, é a distribuição de recursos económicos (propriedade e rendimento), sociais (prestígio, capital social e cultural) e políticos (poder).

A variedade de recursos que importam às hierarquias do mundo económico - dimensão a que se restringe o nosso texto - tem aumentado ao longo do tempo. A propriedade dos meios de produção foi um primeiro critério fundamental: distinguiram-se aqui os detentores de capital e os de força de trabalho (os assalariados ou proletários, na terminologia marxiana). Quer no campo das teorias inspiradas em Weber quer no do (neo-)marxismo clássico foram progressivamente integrados, no entanto, novos eixos de diferenciação social. A posse de autoridade no local de trabalho foi adoptado como um segundo recurso de classe por autores como Dahrendorf ou Poulantzas, por exemplo. Neste caso, admite-se que é improvável que, dado o critério da propriedade, se possam distinguir apenas dois blocos sociais (proprietários e não proprietários de

capital). Não apenas a capacidade de tomar decisões económicas congrega, nas classes dominantes, os proprietários jurídicos do capital e os gestores (assalariados), como os “trabalhadores” são internamente segmentados pelo maior ou menor recurso à autoridade e controlo organizacionais (por exemplo, distinguindo encarregados e capatazes dos restantes operários).

A ideia de Dahrendorf (1982/1959) é, neste aspecto, crucial. Aquilo com que deparamos, segundo ele, é com a fragmentação interna quer da “classe empresarial” quer da “classe trabalhadora”. No primeiro caso, assiste-se à separação entre “propriedade” e “controlo”: a substituição da antiga burguesia (simultaneamente proprietária e gestora) por grupos sociais distintos de capitalistas e gestores. Escreve:

"(...) a separação entre propriedade e controlo envolveu tanto uma mudança na estrutura das posições sociais quanto no recrutamento de pessoal que ocupa essas posições. (...) o processo de transição das empresas capitalistas para as sociedades anónimas pode ser descrito como um processo de diferenciação de papéis. Os papéis de proprietário e de gerente [gestor], originalmente combinados na posição do capitalista, foram desmembrados e distribuídos a duas posições, a do accionista e a do executivo" (id., *ibid.*: 49).

No segundo caso, deparamo-nos tanto com a fragmentação dos trabalhadores por níveis de autoridade e qualificação como com a separação entre trabalhadores da indústria e empregados de serviços (a “nova classe média”) ⁷¹.

A posse de qualificação, ou de credenciais educativas, tornou-se um terceiro critério de desigualdade social. A noção aqui implícita é a de que o conhecimento e informação se tornaram meios de produção fundamentais na actual sociedade. Na esteira de autores como Bell (1977) ou Touraine (1970) admitiu-se que o acesso a esses recursos passou a ser indispensável nas economias e a determinar capacidades diferenciais de relação social, na mesma medida em que a propriedade e a autoridade antes o faziam. Esta ideia é, em maior grau, inovadora. Foi apenas a percepção de que a sociedade contemporânea diferia em traços fundamentais da sociedade “industrial” (conhecida pelos sociólogos clássicos) e podia ser designada como “pós-industrial” (ou “sociedade de informação”) que permitiu autonomizar, e integrar como variável sociológica fundamental, um novo critério. O facto de o conhecimento científico ser sistematicamente incorporado nas actividades económicas e na vida social fez com que

⁷¹ No que se refere à separação entre propriedade e gestão, o texto de Dahrendorf (surgido no final dos anos 50) teve antecedentes teóricos. É o caso, sobretudo, do trabalho de Burnham (1969/1941), onde se descreve o surgimento de uma “classe de gestores” (*class of managers*) tomando o papel de elite dominante que cabia à classe capitalista (cf., também, Scott, 1990 II: ix-xi). A perspectiva de Burnham articula-se, aliás, com a da classe “tecnocrática” que descreveremos a seguir.

as instituições escolares, e a posse dos diplomas por ela consagrados, passassem a ser recursos (ou “capitais”) tão ou mais importantes do que os anteriores ⁷².

A importância das credenciais (educativas) na estratificação social pode, no entanto, ser mais complexa do que aparenta. A crítica do “mito da tecnocracia” é realizada por Collins (1979). Segundo este autor, é discutível que a educação seja um recurso necessário para melhorar a produtividade económica ou para aumentar o número de empregados com capacidades superiores. O estudo de alguns casos empíricos permite dissociar tanto a *performance* individual do nível educativo como a produtividade individual da progressão na carreira. Segundo Collins, outros recursos estão associados ao desempenho laboral dos agentes económicos, dos quais a relação social estabelecida com outros não é o menos importante. No caso da progressão na carreira, em particular, admite que não são as “competências” (técnicas) individuais as principais responsáveis pela subida na hierarquia organizacional, mas antes uma boa ligação (e a submissão controlada) às estruturas de poder. O “topo” das actividades modernas seria, neste caso, assegurado não pelos detentores das “tecnologias” mas pelos indivíduos que melhor se soubessem inserir nas redes de relações sociais.

Segundo Collins, o papel dos recursos educativos não é, no entanto, de menosprezar, embora por uma outra ordem de razões. Para ele, as credenciais educativas são essenciais, enquanto atributo cultural, para o funcionamento das organizações e, em consequência, para a regulação social. Elas contribuem, por um lado, para criar mecanismos de integração nas redes sociais, através da partilha e do reconhecimento de identidades comuns (no mesmo nível hierárquico); e são, por outro, um meio de aceitação das diferenças, por permitirem legitimar as desigualdades no aparelho económico (como se explica na ideia weberiana de “autoridade legítima”). Esse papel, segundo Collins, não implica a rigidez desta variável: ao invés de uma suposta determinação funcional, de tipo tecnológico, existe alguma maleabilidade social no uso dos diplomas. Estes são um lugar de luta por “autonomia e controlo” e, por isso, servem (como veremos) de palco à “construção” de diferenças profissionais e sociais. Em

⁷² As referências verdadeiramente clássicas a este novo eixo de estratificação datam, na realidade, do século XIX. A defesa efectuada por Saint-Simon e Comte do “industrialismo” é pioneira em admitir a ligação da ciência à economia (e em assumir os cientistas como os “novos sacerdotes”), assumindo os cientistas o topo da estratificação. Os argumentos de Max Weber acerca da dominação “racional/legal” como principal eixo de estratificação na sociedade contemporânea apontam, também, para a proeminência social dos burocratas e detentores do saber. A ideia de uma “nova classe” de tipo intelectual é, ainda, bem explicitada por Bakunine. A propósito do socialismo predito por Marx, escrevia aquele, em 1870: “Vai existir (...) um governo extremamente complexo, que não se vai contentar em governar e administrar as massas politicamente, como todos os governos fazem hoje, mas em administrá-las economicamente. (...) Será o reino da inteligência científica, o mais aristocrático, despótico, arrogante e altivo de todos os regimes. Existirá uma nova classe, uma nova hierarquia de cientistas e académicos (...), e o mundo será dividido numa minoria governando em nome do conhecimento e uma imensa maioria de ignorantes” (cit. in Grusky, 1994: 723).

conclusão, é a necessidade cultural das credenciais - e não a necessidade “técnica” das qualificações aí aprendidas - que leva a que a educação se assuma hoje como um dos principais eixos de estratificação social ⁷³.

A influência da “sociedade de informação” sobre as novas classes é, também, matizada por Lyon (1992: 47-97). Segundo este, a principal questão que se coloca é saber até que ponto o acesso à informação (incluindo a educação, capacidades técnicas e novas tecnologias de informação) pode alterar a distribuição do poder nas sociedades.

“Ninguém ignora” - escreve - “que estão a ocorrer grandes alterações na estrutura ocupacional (mesmo que a sua relevância económica ainda não esteja completamente esclarecida); porém, qual será o seu significado para o ordenamento das relações sociais? Será possível que o poder esteja a mudar-se para as mãos daqueles que têm acesso à informação, escapando dos que detêm a propriedade?” (id., ibid.: 48).

A reconceptualização das classes que o autor defende passa, por um lado, pela desvalorização do novo critério. Segundo Lyon, a debilidade da “informação” na explicação das classes resulta da possível desqualificação dos novos profissionais terciários; do facto de a informação ser uma actividade transversal (importa alargar a noção de “intensidade de informação” e não segmentá-la); da complexa relação do poder com o conhecimento (o conhecimento não confere automaticamente poder); ou do surgimento de novos eixos de diferenciação (como o género) (cf. id., ibid.: 56-9). Por outro lado, atribui-lhe relevo: o aumento de novas posições ocupacionais e a crescente “racionalização” (ou “consciência tecnocrática”) impedem que se avalie a sociedade moderna nos moldes tradicionais ⁷⁴.

⁷³ Os argumentos de Collins são reforçados por Meyer (1994). Segundo este, é a necessidade de se interpretar culturalmente a estratificação social, isto é, de vincular de modo causal as hierarquias a “ideologias culturais” construídas, que explica que a educação se assuma como o principal eixo das desigualdades sociais modernas. É ainda esse facto que explica que sejam os “mitos do progresso racional” que tornem as instituições educacionais “culturalmente centrais” (id., ibid.: 734). Segundo Meyer, “(...) a institucionalização das ideias de racionalidade e progresso pode contribuir para explicar o surpreendente crescimento mundial da educação como a dimensão crítica de todos os sistemas modernos de estratificação. (...) considerações de herança (*ascriptive*) ou de rendimento/poder, tal como algumas de ordem funcional das ocupações, tendem a ser substituídas pela educação como principal dimensão do *status*” (id., ibid.: 734). É provável, julgamos, que os argumentos de Collins e Meyer sejam apenas parcialmente verdadeiros. A recusa de um papel mais autónomo (no campo produtivo e no da estratificação social) à informação de tipo científico poderá ser tão redutora como o excesso de protagonismo atribuído aos seus detentores [como, num contexto diverso, salienta Castells (1985 e 1989), o relativismo sociológico e o evolucionismo tecnológico poderão apresentar-se como igualmente enviesados]. Neste sentido, o conhecer, por dentro, a forma de produção das tecnologias (isto é, o deter saber escolar) constitui um recurso, entre outros, da acção social.

⁷⁴ O propósito de Lyon é, em certa medida, contraditório, mas ilustra a complexidade de análise das sociedades actuais. Segundo ele, “se a alteração da estrutura económico-ocupacional tem implicações reais nos domínios das classes e do poder, não parece, no entanto, que leve a qualquer alteração da moldura fundamental das sociedades capitalistas industrializadas. Porém - e esta é a questão fundamental -, os termos «capitalista / industrial» não são os únicos com que poderemos descrever a sociedade moderna. O crescimento da consciência tecnocrática, bem como a oposição que esta suscita, é um factor que não pode ser ignorado, em especial quando todo o processo de racionalização é ampliado pela introdução das tecnologias de informação” (id., ibid.: 70-1).

O papel destes eixos teóricos no estudo dos “lugares de classe” (análise “estática”, se não considerarmos as possibilidades de “conflito” e mudança subjacentes)⁷⁵ prossegue se lhes acrescentarmos o estudo da mobilidade social (análise “dinâmica”). A correspondência das linhas teóricas paradigmáticas com esta última dimensão é elevada. Como se sabe, as teorias “típicas” das classes enfatizam os mecanismos de reprodução social, argumentando que os grupos detentores do poder dispõem de meios para assegurar a sua perpetuação (tanto do sistema como, mais particularmente, dos seus descendentes); enquanto as teorias “estratificacionistas” sublinham a lógica de mobilidade individual ao longo da escala social, com os trajectos “ascendentes” e “descendentes” a assegurar (apesar da sua instabilidade) a estabilidade do sistema. Mais do que um confronto apenas teórico, é a própria lógica das leituras marxistas e liberais das sociedades que aqui se defronta (Goldthorpe, 1992). Também neste campo as teorias de “síntese” são hoje correntes. Apesar de ser difícil esquecer uma herança paradigmática mais forte, a combinação de lógicas do “sistema” (assegurando uma reprodução controlada) e lógicas do “actor” (garantindo alguma liberdade individual) - ou abordagens macro e micro-sociológicas - é frequente.

Se conjugarmos esta última visão com os critérios básicos das desigualdades económicas obteremos uma perspectiva ampla sobre a mobilidade social. Desta forma, tomando por adquirida a conjugação dos limites do sistema com o voluntarismo do actor, é da posse variável de recursos em propriedade, autoridade e credenciais que resultam as principais trajectórias de mobilidade. Na análise tradicional de “classes”, a situação de proprietário ou assalariado apresentava a principal barreira à mobilidade. Na realidade, ainda hoje muitos dos percursos se realizam internamente a cada um destes grupos; sendo assim, muitas das “heranças” sociais passam pela clivagem tradicional. Mais recentemente, tem sido a posse de credenciais educativas que tem sido salientada. Sabe-se que a probabilidade de obter diplomas escolares é socialmente condicionada: ao contrário do que afirmam as doutrinas meritocráticas, a origem social (e, em particular, as “heranças culturais”) pesa significativamente nos percursos escolares. Mas a existência de permeabilidade social na escola, bem como o seu papel na criação de redes de sociabilidade próprias (que ultrapassam as fronteiras tradicionais), confere alguma autonomia aos actores, pelo que esta instituição pode ser uma alavanca importante na produção de trajectos sociais ascendentes.

⁷⁵ Note-se que prescindimos, por agora, dos atributos “não económicos” da relação económica, tal como o género, idade, raça e etnia, etc.. A sua importância na configuração de desigualdades pode ser, no entanto, elevada (como veremos na investigação empírica deste trabalho).

O facto de a posse de diplomas marcar hoje, muito intensamente, as oportunidades de vida de cada um tem sido destacado por muitas teorias recentes (cf. Goldthorpe, 1992; Esping-Andersen, 1993b; Gershuny, 1993, entre outros). Se abstrairmos da ligação causal entre meio social e sucesso escolar, ou se considerarmos que se trata de uma relação frouxa (e que são muitos os sucessos de classes menos elevadas) (cf. Hout, 1988), resultará claro este papel decisivo. Em primeiro lugar, o facto de se dispor ou não de credenciais - e, em particular, de um diploma escolar elevado, sobretudo de nível superior - condiciona em grau elevado as oportunidades profissionais dos agentes, logo desde o início do seu ciclo de vida activa. A posse de um diploma permite o acesso, e a permanência, a lugares de classe privilegiados (e “recompensas” correspondentes), bem como confere alguma possibilidade de “circulação” entre diferentes estatutos de propriedade. Na expressão de Esping-Andersen (1993b: 20), a educação tornou-se hoje um novo *class divide* (uma nova divisão fundamental entre classes), substituindo a clivagem clássica baseada na propriedade. Ela constitui, podemos acrescentar, um verdadeiro *skill divide*.

As consequências deste facto para a estrutura social e os trajectos de vida são importantes. Por um lado, como salienta Gershuny (1993) ao estudar as trajectórias sociais contemporâneas (ou “carreiras pós-industriais”), o grau de mobilidade ascendente a meio do ciclo de vida diminuiu drasticamente:

“Mais importante é o crescimento de barreiras a meio do ciclo de vida (*mid-career barriers*) para a entrada nas ocupações profissionais e técnicas, e a importância crescente da qualificação educacional formal como meio de acesso a esses empregos” (id., *ibid.*: 138).

Por outro lado, a exigência crescente de trabalho qualificado obriga a que o recrutamento para alguns postos seja efectuado sobretudo entre jovens licenciados. A criação de uma diferença social importante entre a “velha” classe média, imobilizada nos seus percursos ascendentes (baseados na antiguidade), e uma “nova elite” de jovens diplomados, com oportunidades de vida claramente superiores, é um resultado imediato desta diferença. Como salienta Gershuny, o facto de as ocupações melhor colocadas disporem ainda de melhores oportunidades para educar os seus filhos aumenta a desigualdade: “(...) uma mobilidade intra-geracional (*intra-career*) diminuída acompanha uma mobilidade inter-geracional diminuída” (id., *ibid.*: 138).

Dada a importância crescente dos diplomas, adquirem relevo, em segundo lugar, os diferentes sistemas de ensino e formação bem como o papel atribuído às credenciais. Os primeiros tornam-se, em particular, mecanismos fundamentais dos “regimes de mobilidade”, porque condicionam as oportunidades de que os agentes sociais vão dispor e a fase do ciclo de vida onde surgirão divisões entre classes. Num extremo, sistemas “altamente credencialistas”, onde os diplomas escolares são concedidos na juventude

e são indispensáveis às carreiras nas organizações (como é o caso da Alemanha ou, crescentemente, o português), conferem elevada rigidez aos processos de mobilidade social. Em contrapartida, sistemas onde se privilegia a formação profissional ao longo do ciclo de vida activa ou onde se admite a mobilidade por mérito (ou antiguidade) (como o dos países escandinavos ou o americano) permitem um muito maior grau de fluidez social e o surgimento de histórias individuais de “sucesso” (Esping-Andersen, 1993b: 20 e 28).

1.2 - As Modificações Recentes da Estrutura Social

Algumas das modificações recentes da estrutura social apresentam um elevado impacto sobre o perfil das “pirâmides” sociais e, em consequência, sobre o peso e as características dos grupos de “topo”. Como se depreende do que atrás dissemos, muitas dessas transformações foram directamente responsáveis pelo repensar dos eixos teóricos de análise das classes. Em primeiro lugar, deve destacar-se (pela sua antiguidade) o processo de terciarização das sociedades. Independentemente dos motivos causais do seu surgimento e da fragilidade das fronteiras sectoriais (cf. Clark, 1957 e Fourastié, 1949 e 1971), as economias de “serviços” alteraram profundamente as estruturas sociais tradicionais. É possível questionar a prioridade teórica da “indústria” ou dos “serviços” nas economias contemporâneas: muitas das novas actividades terciárias não são tarefas “autónomas”, mas serviços de apoio à indústria desligados formalmente dos estabelecimentos de origem (*marketing*, publicidade, selecção de pessoal, consultoria, etc.). Mas, ainda que as novas actividades não sejam rigorosamente “pós-industriais”, o certo é que muitas das novas profissões são, certamente, pós-manuais. Se a época tradicional das classes era dominada pela confrontação entre capitalistas e operários, o alastramento das classes “médias” de serviços, ao longo de diversos níveis hierárquicos, é um dos factos dominantes do século XX (mesmo que, numa leitura marxiana, continuemos a vincar a sua oposição estrutural aos detentores dos meios de produção). Adicionalmente, os *white collars* adquiriram um estatuto social considerado superior ao da maioria dos operários, o que reforçou o “topo” da pirâmide.

Em segundo lugar, devemos mencionar o aumento das actividades do Estado. Neste ponto, interessa-nos tanto a sua função reguladora [promovendo políticas migratórias, económicas (incluindo as relacionadas com a instalação do investimento estrangeiro) ou educativas] como, no caso da estrutura social, o seu papel activo na criação de novas ocupações e, eventualmente, de novas posições de classe. A ligação

directa das actividades públicas à estrutura social pode residir tanto em actividades de tipo industrial (no caso das empresas públicas) como, sobretudo, ligadas à reprodução social: escolas, estabelecimentos de saúde, assistência social, etc. O desenvolvimento de novas ocupações (ou a recriação de antigas) foi intenso e baseado frequentemente em fortes especializações, o que reforçou o peso dos segmentos sociais melhor colocados. O crescimento quantitativo destes profissionais ao longo do tempo (até à recente crise de expansão do *welfare state*), bem como a lógica territorial do Estado, com multiplicação geográfica dos pontos de apoio, para cobertura administrativa e política em extensão (assunto a que voltaremos à frente), apresentou repercussões importantes sobre o peso absoluto e relativo destes agentes, a sua repartição no espaço e as suas lógicas de carreira (incluindo migratórias).

Em terceiro lugar, a centralidade do conhecimento (e, em paralelo, da informação e educação) articulou-se estreitamente com a realidade das classes. O seu papel neste campo pode ser, como vimos, limitado (cf. Collins, 1979 e Lyon, 1992). Mas, mesmo se a fronteira sociológica dos detentores do conhecimento é imprecisa, o alastramento de novas ocupações deste tipo, as clivagens que resultam das habilitações formais e outras possíveis consequências (incluindo novos tipos de subjectividade, por exemplo) destacam a importância desta variável. De facto, independentemente da sua importância sociológica, desenvolveu-se um discurso dominante, de natureza económica, acerca da necessidade da educação como forma de qualificar as economias, melhorar a produtividade do trabalho e a competitividade daquelas. Na prática, e em conjunto com o discurso humanista, tal resultou na expansão progressiva do sistema de ensino e, em particular, do ensino superior, bem como na reivindicação de melhor articulação entre este e o mundo do trabalho. As consequências desta situação foram a “explosão” do número de diplomados (a “democratização” do ensino superior) e a qualificação progressiva das tarefas profissionais, reflectida na contratação de jovens licenciados ⁷⁶.

Em quarto lugar, e como transformação cronologicamente mais recente, importa referir a reestruturação que as economias ocidentais conheceram a partir de meados dos anos 70. A ideia de “perturbação estrutural” do capitalismo fordista tem sido apresentada em múltiplos contextos. Mais do que uma transformação de alcance

⁷⁶ Apesar do seu impacto indiscutível (incluindo os seus efeitos cumulativos), o discurso contemporâneo acerca da escassez de qualificações (as *skill shortages*) ou da colocação da universidade ao serviço do recrutamento empresarial - o discurso oficial da União Europeia, por exemplo - poderá enfermar de algum erro de raciocínio. Para além dos argumentos de Collins (1979), esta é, por exemplo, a tese de Mingione (1995), que sustenta que o desenvolvimento de “qualificações” pouco pode fazer pelas alterações estruturais da economia ou, noutros termos, que os verdadeiros problemas (e potencialidades) não estão na educação mas na economia (em particular no que respeita à diminuição do desemprego).

unicamente económico, têm sido referidos os impactos sociais, políticos, institucionais e geográficos que apresentou (cf. Ferrão *et al.*, 1994: 1129-32). No campo da estrutura social, a sua principal consequência foi o aumento do “dualismo” social. Sabe-se (como vimos no capítulo anterior) que o aumento da “flexibilidade” laboral foi intenso e que foi acompanhado por uma diminuição das formas de regulação estatal. No caso das relações laborais reforçaram-se os dois segmentos extremos da força de trabalho. Por um lado, os “trabalhadores do núcleo”, ou *insiders*, caracterizados por possuírem segurança contratual (vínculo laboral estável), maiores salários, maiores qualificações e, em alguns casos, estarem ligados às actividades tecnológicas de “ponta” da nova sociedade. Por outro lado, os “trabalhadores periféricos”, ou *outsiders*, que representam uma mão-de-obra “flexível”, sujeita a despedimentos e reduções de pessoal, com frequentes contratos precários, baixos salários e baixa qualificação. O crescimento da polaridade social significa, entre outros aspectos, a diminuição de importância dos estratos sociais intermédios, sobre os quais se construíram muitos dos equilíbrios sociais fordistas (o que corresponde à tese do “declínio da classe média”) (cf. Castells, 1989; Goldthorpe, 1992; Esping-Andersen, 1993a e 1993b; Hall, 1993) ⁷⁷.

2 - Os Quadros Altamente Qualificados e as Classes Sociais

Conhecendo os principais eixos diferenciadores das classes sociais e as principais transformações recentes da estrutura social, importa agora saber quem são socialmente os “quadros altamente qualificados”, de forma a averiguar a sua singularidade e possível demarcação empírica. Como já aludimos, esta tarefa não é fácil e será concluída por alguma indeterminação. A dificuldade em demarcar sociologicamente um grupo deste tipo resulta tanto da multiplicidade de paradigmas teóricos disponíveis (e pensamos que o cruzamento paradigmático enriquece sempre a leitura do social) como, no interior de cada teoria, da complexidade de vectores que contribuem para a caracterização dos grupos e agentes na época contemporânea.

⁷⁷ Uma última mudança social tende a alargar o estudo das classes (ou quaisquer outros grupos) para o exterior dos espaços nacionais. Do ponto de vista operativo, é normal que a grande maioria das análises apresente uma lógica nacional: quer a captação empírica quer o tratamento teórico do tema são efectuados habitualmente no interior de fronteiras de Estados-nação. Raciocínio diverso será a consideração das classes como possuindo lógicas transnacionais. Para além dos argumentos que têm por base uma teoria de sistemas-mundo ou inspiração nas novas teorias “globais” (que, forçosamente, estudarão o desencadear das classes a partir de prismas internacionais), a análise das migrações permite antever realidades deste tipo. Quer o segmento cujo estudo nos interessa neste trabalho - os profissionais de “topo” - quer os migrantes muito pouco qualificados apresentam, na actualidade, lógicas de movimentação apenas perceptíveis face à consideração de mercados internacionais internos e externos de trabalho. Num certo sentido, poderemos admitir que estes grupos correspondem, crescentemente, a “classes transnacionais”.

2.1 - As Teorias das Desigualdades e os Grupos de Topo

A ligação entre a perspectiva que adoptamos e as teorias disponíveis sobre as classes sociais é complexa. Se considerarmos algumas formas de tratamento dos grupos sociais de “topo” encontraremos uma grande multiplicidade de leituras, que implicam várias interpretações da sua inserção social e linhas empíricas de demarcação. Tomando, em primeiro lugar, as teorias das elites, a sua aplicação ao nosso grupo social é só parcialmente viável. No seu sentido paretiano o termo é, simplesmente, demasiado vasto. A ideia de que as elites são compostas pelos indivíduos com melhores capacidades na sua área de actuação resulta em que existem várias hierarquias e não apenas uma escala uniforme que sintetize vários atributos (existem, por exemplo, tanto “elites” de gestores como de operários). Outro dos sentidos mais correntes da expressão, o de “elites políticas”, é também muito amplo. Apesar de a hierarquia política se relacionar muitas vezes com as hierarquias económicas e escolares, ela incorpora tipos de dominação, como a propriedade e o vínculo militar, que se afastam das nossas prioridades teóricas. O conceito de “elites económicas” oferece, porém, uma vasta área de intersecção. Apesar de se ligarem, frequentemente, à posse de propriedade - e constituírem, portanto, um grupo ainda amplo -, a evidência empírica existente descreve muitas vezes um universo próximo do nosso.

Alguns dos estudos nesta área revelam pistas frutuosas de análise. No seu estudo da “elite de negócios” (*business elite*) americana, Mills (1990/1945) destacava já a sobre-educação destes agentes. Apesar de o seu leque temporal de análise se situar entre os séculos XVI e XIX, o autor indicava que os grupos de “capitalistas, financeiros e banqueiros” (entre outros) revelavam um nível de educação, incluindo universitária, sempre superior à média da população. Apesar da democratização do ensino e de existirem elites empresariais pouco qualificadas tudo indica que a asserção de Mills seja, hoje, geralmente verdadeira. A confirmar-se este facto, a ligação entre dominação económica e cultural atribui valor à delimitação que utilizamos. O exame das articulações entre os agentes indica, ainda, a importância de um campo educativo comum. No estudo dos “pontos comuns e conexões” entre directores de instituições financeiras, Whitley (1990) destaca várias áreas de proximidade, incluindo a pertença simultânea a vários corpos directivos (os *overlapping directorships* ou *interlocking directorates* - um dos temas mais investigados neste domínio; cf., por exemplo, Bornschier e Stamm, 1990: 224-5), a pertença a clubes comuns (fundamentais na criação de condições de conhecimento pessoal e confiança), as redes de parentesco (incluindo casamentos no interior do grupo) e - o que, neste ponto, mais nos importa - a

base educacional ⁷⁸. Como se sabe - este é também o argumento de Collins (1979) -, a importância da frequência de certos cursos ou escolas consiste, por vezes, menos nos conhecimentos técnicos (supostamente de “excelência”) transmitidos do que na criação de condições de integração no grupo, incluindo relações inter-pessoais e bases de comunicação (valores e linguagem) comuns (cf., também, Bourdieu, 1989; para um panorama do estudo das elites económicas, ver Scott, 1990; para as teorias das elites, ver Grusky, 1994: 155-89) ⁷⁹.

As teorias de raiz marxista, em segundo lugar, são o melhor exemplo da dificuldade em tratar um grupo deste tipo. No seu sentido mais puro, elas invocam o critério da propriedade dos meios de produção como eixo de divisão social fundamental. A reunião, entre os assalariados, dos múltiplos níveis organizacionais e de qualificação, incluindo a classe “trabalhadora” tradicional (os “colarinhos azuis”) e os diferentes estratos dos serviços (tanto empregados pouco qualificados como gestores de “topo”), retira interesse a esta noção para o tratamento diferenciado de segmentos de não proprietários. Esta ideia de fusão dos vários grupos assalariados numa única classe trabalhadora, com atributos estruturais idênticos, percorre um leque vasto de contributos: ocorre tanto no sentido marxiano tradicional como nas versões, difundidas nos anos 60, acerca da “nova classe operária” e nas correntes actuais mais ortodoxas (cf. Goldthorpe, 1992). A perplexidade do (neo-)marxismo face às novas categorias sociais revela-se, no entanto, pela multiplicidade de outros enquadramentos teóricos que tem utilizado. Entre estes, encontram-se os de Poulantzas (1975), Ehrenreich e Ehrenreich (1979) e Wright (1985).

⁷⁸ Escreve o autor: “Em geral, parece razoável concluir que os directores das grandes instituições financeiras provêm de um estrato sócio-económico dominante e passam por experiências educacionais similares ao nível secundário. (...) Esta concentração de directores num pequeno número de instituições de elite educacional é confirmada por um estudo da frequência universitária. Em resultado, no que diz respeito à educação, este grupo de directores é caracterizado por um grau considerável de experiência comum, tanto em relação ao tipo de escola e universidade frequentada como à instituição concreta em causa” (Whitley, 1990: 357-9).

⁷⁹ A consideração de um conceito como o de “classes dominantes” é, tal como o de “elites”, insatisfatória. O tratamento deste termo foi efectuado por Vieira (1993): a vastidão do seu uso em diferentes paradigmas teóricos, bem como a dificuldade em fixar algumas opções correspondentes, parecem apontar, igualmente, para a necessidade de realizar aproximações ecléticas. Escreve a autora: “Quando enveredamos pelo vasto campo das classes e da estratificação e, particularmente, pelo estudo do lugar e dos ocupantes que protagonizam a dominância social, encontramos à nossa disposição uma surpreendente variedade de opções conceptuais: «*burguesia*» (...), «*(classe) dos capitalistas*» (...), «*classe dominante*» (...), «*classe exploradora*» (...), «*bloco no poder*» (...), «*empregadores*» (...), «*classe dos governantes*» (...), «*elite (classe eleita)*» (...), «*classe dirigente*» (...), «*elite do poder*» (...), «*classes elevadas*» (...), «*classe alta*» (...). O elevado número de alternativas encontrado no mercado dos bens conceptuais tem aliás suscitado (...) a necessidade de fazer pontos de situação parciais visando a clarificação teórica e semântica dos termos” (id., ibid.: 569). Quanto à natureza social do grupo dominante, a autora conclui pela dificuldade em criar uma noção consensual. O facto de este conceito apresentar, como o de elites, uma dimensão simultaneamente económica, política e social; e o de a propriedade ser, sistematicamente, um dos elementos imprescindíveis à sua caracterização - afasta esta noção dos nossos objectivos (a maioria dos proprietários de meios de produção em Portugal, por exemplo, cabe na “elite” ou “classe dominante”, mas dispõe de escassa educação formal).

A leitura efectuada por Poulantzas, em meados dos anos 70, foi pioneira, entre os neo-marxistas, na atribuição de diferença de classe aos novos grupos. Segundo aquele, os novos estratos, ligados aos serviços, diferenciavam-se da classe operária tradicional por diversos factores: a ligação a actividades não directamente “produtivas” (trabalhos não manuais), a posse de autoridade no local de trabalho e uma ideologia “individualista”. A sua particularidade de “classe” resultava da conjugação de atributos directamente “económicos” (lugar na divisão social do trabalho), com critérios políticos (autoridade) e ideológicos (individualismo). Poulantzas posicionou estes indivíduos, de alguma forma, na margem do sistema, integrando-os na “nova pequena burguesia” - para o que foi determinante a sua natureza “ideológica” -, não os envolvendo naquele que é o conflito e fonte de mudança social principal, entre “burguesia” e “proletariado”⁸⁰.

O conceito de *professional-managerial class* (ou “classe de profissionais e gestores”), desenvolvido por Barbara Ehrenreich e John Ehrenreich (1979) no final dos anos 70, foi, teoricamente, um pouco mais longe. Pretendeu-se, neste caso, identificar uma nova classe de não proprietários ligados aos atributos hierárquicos e de qualificação, com relevo para a posse de credenciais escolares de nível superior. Nos termos dos autores, as insuficiências de Poulantzas (para não falar do marxismo tradicional) foram juntar este grupo à “pequena burguesia” tradicional e afastá-lo do principal eixo de mudança social. Segundo eles, o principal atributo distintivo da nova classe era a sua função de reprodução das relações sociais de produção na fase do capitalismo monopolista:

“Definimos a *Professional-Managerial Class* como consistindo em trabalhadores intelectuais assalariados que não detêm os meios de produção e cuja maior função na divisão social de trabalho pode ser descrita, globalmente, como a reprodução da cultura capitalista e das relações de classe capitalistas” (id., *ibid.*: 12).

Em termos mais concretos, a classe reunia tanto os agentes ligados à produção e difusão de ideologia, com relevo para as actividades do Estado (por exemplo, professores, juristas e assistentes sociais), como os envolvidos no controlo dos trabalhadores no local de produção (manutenção da ordem social), incluindo a

⁸⁰ A perspectiva de Poulantzas apresentou, com algumas variantes, grande continuidade. Muitas das nomenclaturas contemporâneas de lugares e fracções de classe rondam, ainda, a terminologia (ou a leitura teórica) daquele autor. No caso dos assalariados dos serviços melhor colocados, é frequente a subdivisão interna da “nova pequena burguesia” ou a criação de uma “pequena burguesia técnica e de enquadramento” (incluindo a “pequena burguesia intelectual e científica” e a “pequena burguesia técnica e de enquadramento intermédia”, por exemplo). A inclusão, por estas teorias, dos estratos assalariados mais elevados na “burguesia” terciária ou a particularização de uma “burguesia dirigente e profissional” (paralela à “burguesia empresarial e proprietária”) revela, no entanto, a prioridade agora atribuída a hierarquias organizacionais e diplomas na nova sociedade (sobre este tipo de nomenclaturas, cf., por exemplo, Ferrão, 1982 e 1985; Costa *et al.*, 1990).

organização do trabalho e a utilização de máquinas (por exemplo, gestores e engenheiros). Podemos considerar que esta definição é, de algum modo, menorizadora: mais do que invocar capacidades de produção próprias (baseadas, por exemplo, no saber), sublinhava-se a ligação dos agentes à necessidade de reprodução social (a ciência era interpretada como instrumento directo dos interesses do capital). Mas, apesar deste facto [que os autores sintetizavam ao referir o grupo como uma “classe derivada” (*derivative class*)], atribui-se-lhes singularidade e centralidade sociológicas, dado o seu interesse, embora contraditório⁸¹, nos principais antagonismos sociais.

A classificação de Ehrenreich e Ehrenreich subdividia (tal como algumas baseadas em Poulantzas) os agentes altamente qualificados. Segundo eles, a nova classe apenas incluía os profissionais e gestores, públicos e privados, de “médio” e “baixo” nível. Os indivíduos detentores de capital (accionistas) ou que possuísem “poder directo e dominante sobre o funcionamento das empresas” deviam ligar-se à “classe dominante” (*ruling class*) (id., ibid.: 12n.). Nos seus termos, as “fronteiras” que distinguiam a *professional-managerial class* da “classe dominante” e da “classe trabalhadora” eram ténues, quer em resultado de inserções ambíguas na divisão social do trabalho (incluindo, no caso dos estratos baixos, o processo de “rotinização” e “desqualificação”), quer de determinantes de classe para além da ocupação (como a memória colectiva ou a inserção familiar) (id., ibid.: 13). A oscilação entre estas classes, ou a hesitação poulantziana entre as fracções da “pequena burguesia” e a ligação directa à “burguesia”, revelava a dificuldade neo-marxista em tratar as novas formas de dominação (para além da propriedade).

A ambiguidade estrutural do estatuto destes agentes está bem patente em Wright (1985). Segundo este, a definição dos lugares de classe no capitalismo contemporâneo obriga à conjugação de quatro eixos: a propriedade dos meios de produção (que continua a ser a “relação de exploração dominante”); o controlo organizacional ou recursos organizacionais (nível de autoridade); a qualificação ou recursos em qualificações/diplomas (habilitações profissionais e escolares); e o número de empregados (ou dimensão da empresa). Apesar da hierarquização destes eixos, que permite falar numa relação de exploração “dominante” e em mecanismos “secundários” ou “subordinados” de exploração, consoante nos situemos na propriedade ou nos outros

⁸¹ Segundo os autores, a posição destes agentes apresenta uma ambiguidade estrutural. Por um lado, os seus interesses são “objectivamente” antagónicos aos da classe trabalhadora, dada a “hegemonia cultural e tecnológica” que sobre ela exercem (produção de cultura e controlo dos novos meios de trabalho - incluindo a “expropriação de qualificações” dos trabalhadores). Por outro, são “objectivamente” contrários à classe capitalista, dada a sua natureza de assalariados (o que justifica, segundo os autores, o radicalismo político a que a classe frequentemente se liga) (cf. Ehrenreich e Ehrenreich, 1979: 41-3). Um lugar “contraditório” deste tipo será explicitamente teorizado por Wright.

tipos de recursos, a ideia dos “lugares contraditórios de classe” surge como particularmente interessante. No caso de existirem posições sociais onde a posse de “recursos” actue em sentido contrário (por exemplo, inexistência de recursos de propriedade e posse de recursos escolares e de autoridade) encontramos situações de classe “dúbias”, sem um interesse e uma consciência objectivos de classe.

No caso da tipologia concreta que Wright desenha, alguns dos grupos tornam-se-nos, assim, especialmente familiares. Colocando de lado os vários proprietários de meios de produção (distinguidos entre si em função da dimensão da empresa), o cruzamento dos lugares de topo nas hierarquias organizacionais e em credenciais revela, primeiro, um grupo de “gestores qualificados” (*expert managers*). Considerando, apenas, um elevado controlo organizacional seguem-se, àquele grupo, os “gestores semi-qualificados” (*skilled managers*) e “gestores não qualificados” (por ordem decrescente de qualificação). Considerando, em contrapartida, um máximo de qualificações, a sequência passa pelos “supervisores qualificados” (*expert supervisors*) e “técnicos não gestores” (*experts*) (por ordem decrescente de hierarquia organizacional). Para efeito de delimitação empírica teremos de utilizar, certamente, alguma arbitrariedade para classificar ocupações e qualificações; neste sentido, mantém-se alguma fragilidade na utilização deste paradigma teórico. A ideia de indefinição estrutural do lugar destes agentes, tanto na divisão de trabalho como nas identidades de classe, resolve teoricamente, porém, um impasse conceptual.

A existência de fronteiras ténues entre o grupo social que definimos e outros estratos sociais é suportada por outro tipo de teorias. Aquela que mais se destaca, neste campo, é a bibliografia, sobretudo de origem francófona, dedicada à construção social dos grupos sócio-profissionais e, em particular, ao grupo dos “quadros” (cf. Boltanski, 1982 e Gonçalves, 1991). O argumento das teorias “construcionistas” é que o desenvolvimento de um grupo sócio-profissional, tanto na realidade como nas representações que dela se fazem (leituras dos próprios agentes, argumentos institucionais e científicos) é um processo lento e indeterminado, sujeito a debate e conflito. As incertezas são, por um lado, objectivas e resultam das mudanças económicas, tecnológicas e sociais que se verificam; por outro, são subjectivas e dependem das necessidades de afirmação de cada grupo social. A discussão entre os grupos insere-se num processo de conquista de espaço social próprio, que inclui “fechamento” e conquista social de um “nome”, e ocupação de lugares de dominação, de que resultam processos de qualificação/desqualificação materiais e simbólicos. Um resultado imediato é que as mais simples denominações sócio-profissionais são um

terreno de conflito, em que a busca de identidade e superioridade influenciam as leituras dos agentes e, através das relações de poder, as nomenclaturas oficiais.

O caso particular de desenvolvimento de um grupo social de “quadros” ilustra a fragilidade das fronteiras profissionais. No caso concreto de França (cf. Boltanski, 1982), a “construção” do grupo resultou de um contexto histórico onde o processo de autonomização de um “terceiro” grupo social, entre o proletariado e a burguesia, se conjugou com o interesse simbólico, por parte de segmentos dominados e dominantes, em pertencer a um mesmo grupo. Essa coesão simbólica revelou-se, em larga parte, ilusória. Como se depreende de Boltanski, uma grande heterogeneidade (em rendimentos, prestígio e poder) sempre subsistiu entre estes agentes; mas, como o próprio autor argumenta, as consequências práticas de tal construção foram elevadas - e passaram pela manutenção da ordem social. O resultado destes processos foi a delimitação, social e institucional, de um novo grupo sócio-profissional, caracterizado pela ocupação, na economia privada e no Estado, de lugares de responsabilidade científica, técnica e de direcção. Na síntese efectuada por Gonçalves (1991: 103), a construção do grupo dos “quadros” correspondeu a quatro processos sociais: mudanças económicas, tecnológicas e organizacionais (que levaram à complexificação dos processos de trabalho e à diversificação dos postos de trabalho nas organizações); agrupamento social e político dos agentes profissionais (através da constituição de associações de representação que promovem o estatuto e imagem colectiva do grupo); processos de requalificação profissional (que levaram à promoção de assalariados ao novo estatuto de “quadros”); e a consolidação de nomenclaturas profissionais (que consagraram os novos “nomes” profissionais).

A unidade simbólica do grupo encontra fraca correspondência em atributos objectivos. No que respeita à qualificação, nem todos estes agentes dispõem de habilitações educativas de nível superior. Embora os “quadros” se insiram em posições organizacionais geralmente elevadas e detenham qualificações profissionais importantes, a coexistência dos “quadros autodidactas” (cujo estatuto resultou de promoção nas hierarquias) com quadros de formação superior tem sido, na expressão de Boltanski, uma constante histórica. Por outro lado, o seu estatuto profissional é incerto. Inicialmente, no segundo quartel do século XX (no caso francês), existiu aproximação entre assalariados, independentes e pequenos patrões, que constituíram as “classes médias”. Na actualidade, com a maior complexidade do estatuto das empresas (sociedades anónimas, fragmentação das actividades produtivas, processos de subcontratação, etc.), é a distinção entre assalariados e patrões que é mais complexa. O facto de muitos detentores de capital e gestores de “topo” se declararem

(incluindo para efeitos fiscais) assalariados (e, portanto, quadros); ou o de decisores (por exemplo, gestores de fábricas deslocalizadas) funcionarem como patrões ao nível local e subalternos ao nível global - revelam as fronteiras ténues entre os estatutos (cf. Boltanski, 1982: 390-406) ⁸².

A sociologia das profissões e, em particular, a desenvolvida nos países anglófonos tem, por seu lado, destacado um conjunto de pontos que se aproximam da nossa temática. Alguns trabalhos fundadores, ligados ao funcionalismo, atribuíram desde logo um significado preciso à ideia de “profissão” (*profession*). O recurso a um conhecimento “formal e abstracto” para a resolução de problemas e a autonomia no controlo do processo de trabalho estiveram entre os atributos destacados. A ligação das “profissões” a instituições de formação de nível elevado, nomeadamente as ligadas ao conhecimento científico e desenvolvimento tecnológico, para além de associações de pares e sistemas de licenças e credenciais, representaram as suas bases de ligação à sociedade (cf. Rodrigues, 1993: 118). Alguns debates actuais reflectem, ainda, problemas tratados noutros contextos. A diferenciação entre uma perspectiva que acentua a ideia de profissão enquanto “construção social”, envolvendo um confronto entre agentes para assegurar o controlo de determinadas actividades e a edificação de redes e instituições; e uma outra - ligada à ciência económica e ao funcionalismo - que enfatiza a ligação estreita (socialmente “neutra”) entre o desenvolvimento científico e tecnológico e corpos de especialistas treinados em cada área - ou, noutros termos, o debate entre uma concepção das profissões enquanto “processos” ou enquanto “estruturas” (cf. Granovetter, in Swedberg, 1990a: 109-10; e Rodrigues, 1994) - reflecte a oposição teórica já destacada neste capítulo.

A demarcação de um grupo social autónomo - e, no limite, uma classe social - próximos do grupo que definimos pode ser ainda encontrada em outras teorias sociológicas. No caso de teorias já clássicas, as referências de Bell (1977) a uma “classe intelectual” (*knowledge class*) ou a de Touraine (1970) aos “tecnocratas” ligam-se à

⁸² Em síntese, podemos admitir que o termo “quadro” é ambíguo, como objecto e representação, por várias ordens de razões. Em primeiro lugar, a estratificação interna do grupo, incluindo a delimitação entre quadros “médios” e “superiores”, oferece alguma indeterminação nos limiares de acesso e subdivisão. O grupo surge, de qualquer modo, claramente ligado a lugares altos nas vertentes hierárquicas e de credenciação que caracterizam a nova sociedade; o facto de o uso dos “diplomas”, como vimos com Collins (1979), representar uma área de luta por “autonomia e controlo” reforça a ideia de maleabilidade de fronteiras. Em segundo lugar, a noção confunde estatutos profissionais distintos. Apesar de se ligar, nas utilizações correntes (incluindo as nomenclaturas sócio-profissionais - cf., para Portugal, Lima *et al.*, 1991), ao segmento dos assalariados e de subsistirem razões para a separação sociológica de quadros com “modos de apropriação” diversos (não rigorosamente equivalentes à separação jurídica entre assalariados e patrões - cf. Boltanski, 1982: 397), na prática as fronteiras entre estatutos são ténues. Em terceiro lugar, o termo é sobretudo francófono, o que limita a sua generalização teórica - apesar de ser frequente a sua tradução, como em Portugal, ou a aplicação do galicismo *cadres*, em alguma bibliografia anglófona. Mas a discussão anglófona acerca do crescimento das “profissões” (*professions*) e da defesa do “profissionalismo” como áreas relativamente fechadas (só acessíveis por credenciação) encontra um claro paralelo nesta temática.

nossa perspectiva, ao privilegiar o conhecimento como nova componente do estatuto social (sobre a “nova classe” intelectual, vejam-se os textos de Gouldner e Szélenyi, em Grusky, 1994: 711-29; vejam-se, ainda, Lyon, 1992: 66-7 e Giddens, 1975). Mais recentemente, sobretudo na bibliografia anglófona, são frequentes as referências à “classe de serviços” (*service class*), “classe de profissionais e gestores” (*professional and managerial class*), *professional knowledge class* ou, mesmo, *professional-managerial cadres*, para designar administradores, gestores e técnicos de grau elevado como segmento particular da população ligada aos novos empregos de serviços (cf. Savage *et al.*, 1988; Lyon, 1992: 68-70; e Esping-Andersen, 1993a e 1993b). Num outro texto, Brint (1994) ocupou-se exclusivamente com um segmento deste tipo, e designou-o como *experts* (ou *professionals*). Pelas razões que expusemos, muita da teoria francófona sobre classes refere, sobretudo, os grupos de “quadros”, ou “quadros superiores”, como segmentos sociais distintos ⁸³.

É certo que, em vários destes trabalhos, nem sempre é efectuada uma equivalência explícita entre as “categorias ocupacionais” e “classes sociais” de facto; para tal, seriam necessárias investigações aprofundadas que nem sempre são objecto dos autores. Desta forma, pouco podemos dizer acerca da realidade actual do grupo enquanto “classe” singular ⁸⁴. É igualmente certo que os grupos sociais captados não são idênticos, mesmo se são compostos muitas vezes apenas por assalariados. A dificuldade de adopção do estatuto de propriedade é, em particular, muito vasta. Como vimos em algumas das teorias neo-marxistas, os estratos assalariados mais elevados são colocados frequentemente no mesmo plano dos proprietários, como fracções

⁸³ A referência a um novo grupo social do tipo do que estudamos tem sido, ainda, efectuada por autores situados fora do âmbito paradigmático da sociologia. Utilizando conceitos mais ou menos originais, autores como Standing, Drucker ou Reich têm destacado a importância das novas realidades. Standing (1991) indica que, na actualidade, a sociedade é dominada por uma “elite isolada”, detentora de grande mobilidade internacional (detém o controlo da nova economia internacionalizada), forte grau de riqueza e segurança individual. Um grupo associado de profissionais independentes assegura ainda um papel de relevo (enquanto consultores) na economia dominante. Drucker (1993) confirma a importância de novos estratos sociais: “Em vez de capitalistas e proletários” - escreve -, “as classes da sociedade pós-capitalista são os trabalhadores do saber e os dos serviços” (id., *ibid.*: 12). Tal decorre, segundo ele, da centralidade do saber enquanto “instrumento de produção” e das suas novas modalidades (o saber aplicado ao próprio saber ou a “inovação sistemática”), e de quem são os seus proprietários (incluindo, naturalmente, os gestores). Reich (1993) não hesita em conceder aos “analistas simbólicos” um papel fulcral na contemporaneidade. Este grupo é composto pelos indivíduos que se dedicam às actividades de resolução e identificação de problemas e intermediação estratégica (manipulação de símbolos) na nova economia global. Na prática, trata-se de investigadores científicos, engenheiros, informáticos, juristas, consultores, gestores, etc., normalmente com formação superior. São eles quem manipula as novas formas de produção, baseadas no saber, e os únicos que criam valor acrescentado; e são eles quem apresenta sucesso (e mobilidade) na economia global (cf. id., *ibid.*: 253-7 ou 311-4).

⁸⁴ Apesar de em vários dos trabalhos citados o grupo surgir explicitamente como “classe”, podemos argumentar que tal carece de demonstração aprofundada. No seu trabalho, Brint (1994), por exemplo, conclui negativamente pela equiparação dos *experts* a uma classe social. O mesmo sucedera anteriormente com Boltanski (1982), para quem os “quadros” não são uma “classe”, embora sejam designáveis como “grupo social”.

autónomas da “burguesia” ou membros da “classe dominante”. A *service class* dos autores britânicos prescinde, por sua vez, dos proprietários, mas agrega os detentores do conhecimento, incluindo assalariados e independentes (envolvidos em relações laborais muito diversas). O argumento mais interessante, deste ponto de vista, é o da “fragmentação interna” da *service class*, patente de novo nos britânicos (Savage *et al.*, 1988). O que se defende, neste caso, é que face à reestruturação das economias desenvolvidas, após os anos 70, e ao declínio estrutural das grandes organizações (Estado e empresas multi-estabelecimentos), o grupo se cindiu em dois segmentos distintos. Assim, o segmento tradicional, composto pelos profissionais de “topo” com empregos burocráticos (sector público e grandes empresas) (a *old bureaucratic service class*), conheceu um declínio relativo. Ao mesmo tempo, adquiriram relevo os profissionais ligados a sectores em expansão (consultoria, *marketing*, etc.), onde predominam o estatuto empresarial (pequenas e médias empresas), o trabalho independente e a rotação laboral entre diferentes empregadores (a *new entrepreneurial service class*)⁸⁵.

2.2 - Enquadramento Teórico e Delimitação Empírica

Perante as teorias expostas, o propósito de definição do grupo social de “quadros altamente qualificados” que já enunciámos neste trabalho, resultante do cruzamento de uma posição elevada na vertente profissional com uma outra de qualificação, apresenta uma clara justificação. Se considerarmos os grandes eixos definidores das classes, o critério da hierarquia organizacional e o dos recursos em credenciais estão presentes. O primeiro apresenta-se de forma implícita na noção: embora uma situação de “quadro” e uma elevada qualificação não signifiquem necessariamente importância hierárquica (e exercício de autoridade), a restrição empírica a realizar opera, precisamente, nos grupos profissionais de “topo” da estrutura social. Para efeitos operacionais, o grupo será captado a partir dos lugares mais elevados das escalas hierárquicas convencionais (no nosso caso, as representadas nas categorias profissionais oficiais). O segundo critério é explícito: pretendemos captar os grupos profissionais que detenham uma elevada qualificação, a qual, nos termos em que esse conceito é mais corrente, implica

⁸⁵ Se acrescentarmos a esta análise as tendências que ocorreram na segunda metade dos anos 80 e actuais anos 90 o panorama torna-se, no entanto, mais complexo. Neste caso, deveremos ter em atenção a nova vitalidade que as grandes empresas, em particular multinacionais, adquiriram e o correspondente peso do que podemos designar como a “nova classe burocrática” (ainda que inserida no ambiente de “rotação laboral” descrito pelos autores).

uma habilitação escolar. Para efeito de restrição empírica, o universo coberto será o dos diplomados do ensino superior.

Considerando esta dupla natureza da estratificação colocamo-nos nos lugares de “topo” da estrutura social. Quanto à hierarquia profissional, trabalhamos directamente com os agentes que, na posição de decisores ou supervisores, controlam a actividade económica, independentemente do seu estatuto em relação à propriedade: proprietários, independentes ou assalariados. Quanto aos recursos educativos, o seu papel justifica-se quer aceitemos a sua indispensabilidade técnica (superior capacidade produtiva) ou a sua vocação “cultural” (regulador das relações sociais). Qualquer que seja a consideração de base, uma vez que, numa sociedade credencialista (como, em vários aspectos, é a portuguesa), os diplomas constituem critérios “de facto” para o acesso a posições sociais de relevo, eles tornam-se uma clara marca empírica de acesso ao topo da pirâmide.

Entre os critérios prioritários das classes, apenas o da propriedade foi considerado menos central. Esta opção resultou de duas ordens de razões. Em primeiro lugar, julgamos ser verdade que a posse de atributos de autoridade ou credenciais educativas atribui alguma capacidade de “circulação” entre os estatutos de propriedade. Como se sabe desde Dahrendorf (1982), a ligação entre as posições de “capitalista” e “gestor” é mais do que uma relação de conveniência: a sua proximidade enquanto estatutos dominantes diz muito acerca do poder contido na autoridade e no saber. Sabe-se, igualmente, que muitos dos agentes na segunda condição apresentam possibilidade efectiva de passagem de um estatuto de assalariado à partilha do capital ou a trabalho “independente”. O caso de agentes com “inserção múltipla”, entre os quais se contam directores com participação no capital ou os *partners* de empresas transnacionais, representa um exemplo desta situação. Tal parece demonstrar alguma superioridade analítica, pelo menos no caso do topo da pirâmide, das dimensões hierárquica e educativa sobre a posse do capital. Em segundo lugar, e independentemente da validade teórica desta opção, interessa-nos avaliar os comportamentos dos novos agentes de topo. Mais do que estudar o “bloco no poder” representado pela “classe dos empresários” (assunto já frequentemente pesquisado) ou analisar o grupo dos “gestores” assalariados, detentores de autoridade e conhecimento mas destituídos de capital (que Wright designa por “gestores qualificados”), procurámos conhecer empiricamente percursos e estratégias dos detentores de recursos (organizacionais e educativos) relativamente inovadores nas sociedades modernas ⁸⁶.

⁸⁶ Apesar do critério “pragmático” de pesquisa existe, neste trabalho, um afastamento da leitura - constante em Wright ou Lyon - de que a propriedade dos meios de produção constitui o principal eixo contemporâneo

Entre as várias teorias das classes e estratificação estudadas nenhuma parece abranger, com exactidão, o tipo de segmento que queremos estudar. Tal não representa, provavelmente, um problema particularmente importante. Antes de mais, não se pretende identificar o grupo em estudo como uma “classe social” única (um grupo social dotado de forte coerência) ou um conjunto de subgrupos singulares. Podemos admitir, em geral, que o que podemos designar como “classe social” conjuga um lugar particular na divisão social de trabalho, uma identidade colectiva comum (estilos de vida, valores, etc.) e um mesmo regime de mobilidade social. A definição de uma classe social, crescentemente problemática, exige hoje metodologias aprofundadas, que nem sempre estão disponíveis (ao contrário do que sucede com as categorias sócio-profissionais, de mais fácil acesso) ou não são consideradas prioritárias na pesquisa. Devemos, de novo, sublinhar que o objectivo teórico deste trabalho não se encontra na área das classes e desigualdades sociais. Mas, neste tema, concordaríamos com Goldthorpe e Marshall (1992), que admitem que apenas uma análise empírica exaustiva permite hoje reconhecer características homogéneas a grupos sociais profundamente recompostos ⁸⁷.

É possível que, com o decorrer da pesquisa, se reconheçam fortes disparidades de comportamento no grupo em análise - que, eventualmente, poderão mesmo invalidar a sua existência enquanto “grupo”. É admissível, assim, que os “quadros altamente qualificados”, com os contornos com que os desenhamos, sejam um segmento quer profissional quer socialmente heterogéneo. Neste caso, poderão estar agrupadas profissões com lógicas de comportamento e tipos de mobilidade específicos (por exemplo, médicos e professores) ou classes/grupos sociais particulares (por exemplo, “gestores” assalariados com diploma e fracções mais qualificadas da burguesia). A confirmar-se este tipo de fragmentação, posteriores pesquisas deverão incidir sobre a mobilidade geográfica de grupos particulares, e não utilizar o nível de generalidade que aqui apresentamos. Dada a natureza pouco estudada do tema em Portugal privilegiou-se, por agora, uma visão muito ampla: o estudo genérico deste “grupo” parece revelar-se necessário para estabelecer posteriores clivagens.

das desigualdades económicas. É certo que boa parte dos conflitos sociais ainda se desenha em torno dessa divisão (e este não é, certamente, um eixo a esquecer); mas a disseminação de outros tipos de atributos parece ter retirado alguma força explicativa, na mudança social e na criação de escalas de rendimento e prestígio, àquelas posições.

⁸⁷ É por estes motivos que, no tratamento teórico deste segmento, iremos optar pelo termo genérico de “grupo social”, no que seguimos um autor como Boltanski (1982).

3 - A Metodologia de Análise dos Grupos Sociais

Tal como fizemos para a análise das migrações (capítulo 1), é importante situarmo-nos, brevemente, nas principais questões metodológicas do estudo das classes e estratificação social. No nosso trabalho, estas considerações (incluindo as relativas às teorias das classes) apresentam uma importância, de certa forma, secundária. Não é tanto a delimitação de classes ou grupos sociais precisos o que nos importa, nem os problemas metodológicos do seu tratamento empírico, mas sim a definição de balizas teóricas mínimas que transmitam alguma segurança à análise das migrações. No caso do estudo das classes sociais, ou no das categorias sócio-profissionais, os principais problemas que se colocam são os dos critérios de definição. Por um lado, são de ordem mais objectiva: categorias ocupacionais (profissionais), posição perante a propriedade ou credenciais. Por outro, são subjectivas e referem-se a opiniões, comportamentos e valores dos agentes que lhes asseguram alguma homogeneidade social. Na prática, como se depreende, é obrigatória a conjugação de metodologias quantitativas (em particular o tratamento de estatísticas sócio-profissionais) com qualitativas (realização de inquéritos aprofundados) para delimitar estes grupos sociais.

No actual trabalho, a principal variável independente considerada foi de tipo sócio-profissional. Vimos, atrás, que não existe consenso, no seio dos teóricos das classes, acerca da singularidade sociológica de grupos com fronteiras próximas do que pretendemos caracterizar. Não é nosso objectivo avançar teoricamente neste domínio, excepto no que resultar dos percursos de mobilidade territorial e social destes agentes. Interessam-nos, apenas, critérios metodológicos válidos que permitam captar os vectores de diferenciação que explicitámos (hierarquia profissional e de qualificação), prescindindo de outros atributos sociais (incluindo os de tipo “qualitativo”). Os principais recursos de que dispomos, neste aspecto, são os das estatísticas sócio-profissionais (profissão ou ocupação, situação perante a propriedade e categorias sócio-económicas) e educativas (habilitações segundo níveis e tipos de ensino).

No caso das estatísticas sócio-profissionais é conhecida a dificuldade em conseguir resultados que permitam descrever fielmente a realidade. A fragmentação ocupacional causada por uma divisão social do trabalho muito intensa e a “querela dos nomes” que sustenta o desenho de todas as nomenclaturas sócio-profissionais são as razões que levam à improbabilidade de descrições rigorosas (Boltanski, 1982; Gonçalves, 1991; Lima *et al.*, 1991). A necessidade de realizar análises multivariadas, que conjuguem atributos ocupacionais com outras características (educativas, culturais,

etc.), explica a não equivalência de estatísticas simples com categorias sociais complexas. Apesar de tudo, um conjunto de instrumentos estatísticos permite um trabalho seguro nesta área. No caso dos países com aparelhos estatísticos desenvolvidos, as principais nomenclaturas são as das profissões (ou categorias ocupacionais), situação perante a propriedade (ou estatuto profissional) e categorias sócio-económicas - que, geralmente, cruzam a informação proveniente das duas primeiras e lhes acrescentam alguns atributos (cf. Peixoto, 1995a: 361-2). No campo das estatísticas educativas os procedimentos são (pelo menos do nosso ponto de vista) relativamente mais simples. Apesar da diversidade dos sistemas educativos mundiais, algum consenso existe em delimitar três níveis principais de educação: os níveis primário, secundário e terciário. O primeiro corresponde, em geral, à escolaridade básica; o segundo constitui um percurso intermédio; enquanto o último é definido por uma escolaridade de nível superior, incluindo universitária.

Conclusão da Parte I

O conjunto de teorias tratadas na Parte I deste trabalho - conceitos e teorias explicativas das migrações, teorias da organização do espaço e teorias das classes e estratificação social - revela-se importante para o aprofundamento da pesquisa. É certo que as alterações que estas teorias conheceram em anos recentes, ligadas às mudanças económicas e sociais que o final do século XX apresenta, não permitem uma grande segurança de procedimentos. De um certo ponto de vista, a “abertura” teórica permitida pelos capítulos anteriores não se compadece com algumas necessidades de operacionalização, que exigem um conjunto de elementos relativamente bem sedimentado. Parte dos problemas enunciados atrás terão de ser, assim, colocados à margem deste trabalho, sem existir hipótese do seu estudo aprofundado. Será o restante (a maioria dos assuntos focados) que irá ser objecto de estudo sistemático, tanto na sua vertente teórica (Parte II) como no desenvolvimento empírico (Partes III e IV). Pensamos, apesar desta “separação” operacional de problemas, que a sua consideração conjunta deverá ser sempre um horizonte de pesquisa. A explicação ou a prospectiva que realizarmos não poderá deixar de levar em linha de conta algumas novas tendências da realidade social.

A mais importante “clivagem” operacional resulta dos conceitos (amplos) de migrações e mobilidade. Tal como vimos no capítulo 1, a noção “clássica” de migrações passa por uma tripla mudança, ao nível territorial, temporal e social. Estas deslocações (as “migrações” habituais) são crescentemente desafiadas por novas formas de mobilidade, entre as quais se incluem a mobilidade territorial de muito curta duração (por exemplo, as viagens de negócios) ou a comunicação (imaterial) à distância, para além da passagem de “espaços de vida” monocêntricos a multipolares. No campo das migrações dos “quadros altamente qualificados” este tipo de tendência é particularmente actuante. Como veremos, às deslocações “clássicas” - que tiveram como expoente o *brain drain* ou colocações de quadros por períodos de longa duração - têm-se seguido novos movimentos, em que os fluxos temporários, as curtas estadias e o contacto virtual têm preponderado. No actual trabalho iremos continuar a seguir uma perspectiva “clássica”. Neste caso, serão sobretudo contempladas as deslocações de agentes que envolvam duração significativa, isto é, que possuam, pelo menos, alguns meses de duração - aquelas que nos termos estatísticos habituais se enquadram nos movimentos migratórios “permanentes” ou “temporários”. Serão excluídos do aprofundamento (embora devam ser referidos quando possível) os contactos episódicos de alguns dias ou poucos meses, incluindo as viagens de negócios e a comunicação

virtual, nomeadamente a possibilitada pelas novas tecnologias de informação e comunicação. Esta opção resulta, naturalmente, do estágio de pesquisa da movimentação dos “quadros” em Portugal: não estando ainda estudadas algumas das suas formas “primárias” de deslocação, não pareceria adequado aprofundar movimentos que só recentemente têm ganho maior expressão.

Este tipo de opção não existiu na consideração das vertentes “micro” e “macro” de análise. Apesar de no capítulo 2 terem sido apresentadas sobretudo teorias desenvolvidas a propósito da noção “clássica” de migrações, a verdade é que uma combinação qualquer daqueles eixos deve continuar a presidir à explicação de outras formas de mobilidade. No caso do actual trabalho, é ainda uma combinação de lógicas “macro” e “micro” (incluindo as suas zonas de ligação) que será procurada. Pensamos, de facto, que na abordagem das formas de movimentação dos quadros são indissociáveis factores dos dois tipos. A movimentação dos “cérebros” (a deslocação dos “quadros” no sentido que usamos) nunca teria sido possível sem a existência de forças “macro” que, na forma de sistemas-mundo, lógicas de mercado de trabalho (por exemplo, absorção no mercado “primário”, que diminui o risco da deslocação) ou instituições supra-regionais e supra-nacionais (por exemplo, empresas) funcionassem como incentivo à deslocação. O critério “micro” do movimento não pode estar, porém, ausente. Ainda que hesitemos (o que é discutível) em aplicá-lo a todos os grupos sociais migrantes, os comportamentos dos segmentos de topo, detentores de forte investimento em capital humano e inseridos em carreiras profissionais complexas (por outras palavras, defrontados com vastos horizontes de mobilidade e possibilidades de escolha individual, devido à escassez relativa de qualificações), apelam a explicações nessa área.

Um esforço de síntese semelhante deverá ser realizado ao estudarmos as lógicas de organização de espaço. É provável que, tanto na explicação dos movimentos migratórios mais habituais como na análise das novas formas de mobilidade (situações que contemplámos, com preponderância da primeira, no capítulo 3), devamos incluir as múltiplas vertentes consideradas. A complexificação das formas territoriais, com a passagem de tendências de concentração a desconcentração e, posteriormente, reconcentração; constituição de regiões urbanas complexas; criação de “arquipélagos” ou redes urbanas, que poderão unir pólos regionais de actuação ou, numa escala mais ampla, “cidades mundiais”; surgimento de “territórios virtuais” - em qualquer caso, a recomposição territorial apresenta elementos imprescindíveis para explicar os vários movimentos de “topo”. Na base das novas lógicas territoriais esteve, ainda, a reestruturação recente dos processos produtivos, com a transição de formas fordistas

para pós-fordistas de regulação. O desigual crescimento dos espaços produtivos multirregionais ou, mais recentemente, multinacionais obriga, naturalmente, a uma alteração do funcionamento dos mercados (externos e internos) de trabalho com impacto sobre as deslocações. Num sentido semelhante, uma análise separada de migrações “internas” e “internacionais” careceria de valor explicativo sempre que estivessem implicados (como estão) movimentos migratórios de tipo “misto”. A observação que realizámos de alguns dos movimentos migratórios actuais revela, já, a complexidade das lógicas territoriais em acção e um crescendo dos movimentos clássicos e “modernos” de topo.

Uma simplificação analítica voltará a ser feita no estudo da natureza social dos “quadros altamente qualificados”. A não adequação das contribuições teóricas que estudámos (teorias das elites, teorias neo-marxistas, teorias construcionistas dos grupos sócio-profissionais, entre outras) ao nosso objecto de estudo revela-se algo problemática. O facto de termos optado por estudar um segmento profissional que combina actividades hierarquicamente elevadas com credenciais educativas de nível superior apresenta, porém, legitimidade teórica: em várias das teorias estudadas esse tipo de eixos revela-se, cada vez mais, crucial para explicar as desigualdades nas sociedades modernas. O facto de as teorias discordarem entre si e de nenhuma se adequar plenamente à nossa definição obriga-nos a alguma maleabilidade e, também, a simplificação sociológica. O leque de profissionais abrangidos pela actual análise irá ser, desta forma, amplo, de modo a recobrir as vertentes enunciadas. Mas, face ao desconhecimento da sua identidade social, é possível que nos deparemos com comportamentos e estratégias de mobilidade que obriguem a explicações diversas. É provável, assim, que tanto se encontrem comportamentos idênticos de mobilidade em vários “quadros altamente qualificados” como, ao invés, se denotem lógicas diferentes de actuação. Neste último caso, posteriores pesquisas dever-se-ão debruçar sobre “classes sociais” específicas ou, em alternativa, grupos profissionais com identidades e formas de mobilidade bem marcadas.

**PARTE II - AS MIGRAÇÕES DOS QUADROS ALTAMENTE
QUALIFICADOS: MIGRAÇÕES INTER-REGIONAIS E INTERNACIONAIS,
NOVAS FORMAS DE MOBILIDADE E TRANSFERÊNCIAS INTRA-
EMPRESARIAIS**

Capítulo 5 - As Migrações Inter-Regionais: Selectividade dos Fluxos e Mobilidade dos Grupos de “Topo”

No campo da investigação sobre migrações internas, o fenómeno da mobilidade dos quadros altamente qualificados - ou, mais em geral, dos agentes profissionais de “topo” - tem sido escassamente abordado, pelo menos em termos de um trabalho exclusivo sobre o tema. Referências numerosas sobre estes movimentos podem ser encontradas na bibliografia sobre migrações, mas geralmente provindas de outros estudos temáticos: o estudo da selectividade migratória, os processos de mobilidade social (na sua inter-relação com as deslocações geográficas), o trabalho e as carreiras no interior de organizações, por exemplo. O facto de lidarmos com um grupo numericamente reduzido da população - apesar de o poder por ele detido ser bastante superior ao seu peso demográfico, o que lhe confere importância estratégica e simbólica -, ou o de a visibilidade dos problemas da migração inter-regional de trabalhadores menos qualificados ser superior, deverão ser a explicação para aquela situação ⁸⁸. Uma vez que, desde os anos 70, se insistiu na diminuição relativa dos movimentos de menos qualificados e na maior saliência dos fluxos de agentes de “topo” tem existido, porém, um maior interesse recente sobre o tema.

Quanto aos estudos sobre mobilidade dos agentes mais qualificados, a componente inter-regional volta a apresentar reduzido tratamento. Apesar da dispersão - que examinaremos no capítulo seguinte - da bibliografia sobre as migrações internacionais, a escassez de textos directamente ligados aos movimentos regionais é mais acentuada. Este facto é constatado por Pascual de Sans e Cardelús (1991), num pequeno estudo que constitui, talvez, uma das melhores sínteses sobre o tema. Ao efectuarem a revisão da bibliografia disponível, os autores concluem que as migrações internas têm sido objecto de muito menor atenção relativa. Segundo eles, uma das principais razões para este facto resulta de ser sobretudo para a unidade Estado que existe informação pormenorizada sobre o segmento: os dados sobre grupos profissionais são mais abundantes e as interpretações “economicistas” encontram maior facilidade em correlacioná-los com indicadores económicos gerais (a análise clássica sobre o *brain drain*, por exemplo, socorre-se da ligação entre fluxos de “cérebros” e blocos de países menos e mais desenvolvidos) (cf. id., ibid.: 7 e 23-4).

⁸⁸ Desde há muito que predominam nas teorias sobre migrações internas temas como os movimentos de “massa” de trabalhadores (e seus familiares) dirigidos a áreas de concentração urbana, os problemas da sua integração nas cidades ou o seu grau de relação com as regiões de proveniência. Tem sido, sobretudo, a investigação sobre a selectividade das migrações - iniciada nos anos 30 a propósito da mobilidade inter-regional - que tem desenvolvido a maioria das referências sobre os segmentos profissionais mais qualificados.

Neste capítulo será efectuada uma revisão das teorias e dos estudos disponíveis sobre mobilidade inter-regional dos agentes mais qualificados. Serão analisados, em primeiro lugar, os contributos que destacam a importância da selectividade das migrações e, em particular, a selectividade pela educação e estatuto sócio-económico; em segundo, as teorias que procuram explicar a mobilidade dos agentes de topo, com destaque para a correlação existente entre os percursos de mobilidade social (incluindo carreiras) e os percursos geográficos e para a elaboração dos factores de selectividade; em terceiro, serão referidas as dificuldades de generalização no domínio da mobilidade dos quadros; e, em quarto, estudadas as direcções regionais envolvidas nestes fluxos.

1 - A Selectividade dos Fluxos Migratórios e a Mobilidade dos Quadros

1.1 - Os Factores de Selectividade e o Estatuto Sócio-Económico

(a) A Selectividade Migratória

A ideia de que as migrações não agem aleatoriamente sobre as populações de origem está há muito consolidada nas teorias das migrações. Tal significa que as características dos migrantes diferem, quase sempre, das dos não-migrantes e que existem certos atributos que tornam mais provável o desencadear de fluxos, enquanto outros conduzem com maior probabilidade à fixação. O estudo da selectividade das migrações ou dos “diferenciais migratórios” constitui, mesmo, um dos terrenos clássicos de pesquisa, iniciado sobretudo a propósito das migrações inter-regionais. Os textos fundadores de Ravenstein aludem a diferenças deste tipo. Entre as “leis migratórias”, este autor avançava com os argumentos de que “os nativos das cidades são menos migratórios do que os das zonas rurais do país” e que “as mulheres são mais migratórias do que os homens” (Ravenstein, 1885: 198-9) (ver capítulo 2). A evidência limitada de que este autor partiu (dados britânicos de 1881 e, posteriormente, alguns outros europeus e norte-americanos) impedia, como é hoje fácil de verificar, uma generalização tão apressada. Mesmo se aquelas “leis” demonstraram não ser universais, outras tentativas teóricas de generalização, para além de análises empíricas sistemáticas das características diferenciais dos migrantes, têm acompanhado toda a história desta corrente de pensamento.

O estudo de Dorothy Thomas (1938), nos anos 30, é o primeiro trabalho sistemático sobre o tema. Com base na recolha de uma vasta bibliografia e de contributos provenientes de diversas origens geográficas (estudos europeus - oriundos

da Inglaterra, Suécia, Holanda e Alemanha - e americanos), a autora propôs-se realizar um “estado da arte” neste campo, com incidência sobre os factores diferenciais que agiam sobre as migrações inter-regionais ⁸⁹. Por esta noção entendia a autora o conjunto dos atributos particulares dos migrantes:

“O problema dos diferenciais migratórios é essencialmente o mesmo do da selectividade migratória, pois se as pessoas que migram se diferenciam daquelas que não migram tal deve implicar um processo de selecção” (id., *ibid.*: 4).

A noção de Thomas era um pouco mais ampla do que a que se tornou corrente. Segundo a autora, os “diferenciais” poderiam aparecer em diferentes contextos sócio-económicos: no momento da migração, pois os migrantes “(...) não são uma amostra aleatória da população de origem”; no processo de migração (mesmo se eles fossem uma amostra aleatória, uma mudança aquando da deslocação iria diferenciá-los - por exemplo, se abandonassem a agricultura e se ligassem à indústria); ou no processo de assimilação (por exemplo, se aumentasse o nível de criminalidade entre as populações migrantes) (id., *ibid.*: 5). Nas pesquisas ulteriores sobre “selectividade migratória” é habitualmente apenas o primeiro destes tópicos que é considerado (cf. Lee, 1969: 294).

Os factores admitidos por Thomas foram múltiplos. Entre eles, contavam-se a idade, o sexo, o estatuto familiar e a ocupação profissional (ainda hoje os mais pesquisados), para além da “saúde física e mental” e nível de inteligência (estes últimos ainda faziam parte, nos anos 60, do reportório teórico nesta área - cf. Petersen, 1975/1961: 301). Os resultados a que chegou foram, porém, limitados. Para além de que muitos dos estudos avaliados não eram comparáveis (por definições ou metodologias diversas na análise das migrações), a grande oscilação das conclusões não permitia generalizações. Sintomaticamente, a única variável para a qual encontrou grande regularidade de observações era a idade - a única para a qual, ainda hoje, se aceita um papel deste tipo:

“A única generalização acerca dos diferenciais migratórios que pode ser considerada definitivamente estabelecida, embora mesmo esta não possa ser colocada de modo preciso, é a seguinte: existe um excesso de adolescentes e adultos jovens entre os migrantes, particularmente os que se dirigem de áreas rurais para as cidades, em comparação com os não migrantes ou a população em geral” (Thomas, 1938: 11).

⁸⁹ O pretexto para esta recolha era interessante: pela primeira vez, nos Estados Unidos da América (onde este texto é produzido), os fluxos internos haviam-se tornado um objecto de estudo saliente. A quebra da imigração internacional do pós-Primeira Guerra (nomeadamente as restrições às entradas no início dos anos 20), a diminuição da natalidade e a depressão económica (com o desencadear de crises económicas locais) haviam “(...) estimulado a pesquisa sobre a incidência e os tipos de migração e as características das pessoas que migram” (Thomas, 1938: 3). Era a fragilidade da teoria americana que apelava, então, a uma reunião do material disponível sobre selectividade.

Em todas as outras variáveis, as diferenças encontradas não permitiam qualquer “(...) generalização aceitável acerca da força e direcção da migração interna selectiva” (id., ibid.: 160).

A maioria dos estudos genéricos sobre selectividade que se seguiram concordaram, no essencial, com Thomas. Numa revisão dos aspectos sociológicos das migrações e, em particular, da “migração diferencial”, Jansen (1969 e 1970a) reforçou esta ideia, ao apontar o factor idade como o único onde algum consenso existia quanto à geração de fluxos:

“Até hoje, o único diferencial que passou o teste, em pesquisas realizadas em vários países e em diferentes momentos do tempo, foi o de que pessoas nas idades adultas jovens dos 20-34 anos estão mais próximas de migrar do que outros grupos de idade” (Jansen, 1970a: 14).

Mas, mesmo neste caso, o autor não deixava de apontar para algumas importantes excepções. A crescente deslocação de pessoas idosas, em particular reformados, para áreas com melhores condições climáticas e a migração de famílias inteiras dos centros metropolitanos para os subúrbios (fluxos com predomínio de idades adultas intermédias) contrariavam - sem a invalidar - a “descoberta universal da selectividade por idades” (id., ibid.: 16). As outras variáveis examinadas por Jansen não demonstravam grande regularidade. Era o caso do sexo (selectividade muito variável no tempo e no espaço), inserção urbana e rural (correlacionada com outros atributos) e posição de *status* (estatuto social e profissão, cujo papel examinaremos à frente), para além da pertença étnica e racial, nível educacional (relacionado com o *status*) e religião (id., ibid.: 14-20).

Até à actualidade, as observações têm continuado a atribuir um peso mais relevante ao factor etário (cf. Petersen, 1975: 287-301 ou Lewis, 1982: 83-9) ⁹⁰. A recorrência das observações empíricas sobre esta variável reforça-se, aliás, com alguns argumentos explicativos. Uma vez que as idades adultas jovens são, frequentemente, aquelas onde se acede ao mercado de trabalho, estão ligadas a fases do ciclo de vida onde os vínculos familiares são menos intensos (período antes do casamento, ausência ou reduzido número de filhos) e, mais em geral, se caracterizam por menores laços económicos e sociais com o local de residência - é de esperar que se caracterizem por uma propensão à mobilidade relativamente mais forte. Quanto aos outros factores selectivos, não têm recebido qualquer unanimidade quanto ao seu papel directo sobre

⁹⁰ A importância dos grupos de idade onde se inserem os migrantes pode ser tal que a sua não consideração pode falsear os resultados da pesquisa. Tal como nos alerta Petersen (1975: 288-9), a obtenção de taxas de migração distintas em diferentes grupos ocupacionais pode resultar, apenas, de estruturas etárias particulares - com maior mobilidade do grupo com um número superior de adultos jovens. Só o cálculo de propensões à mobilidade com controlo da variável idade permitirá obter conclusões pertinentes sobre grupos ocupacionais.

as migrações. É certo que, para além da grande regularidade da idade, alguns são, por vezes, considerados importantes, como sucede com a educação, a profissão ou a posição perante a propriedade (sobretudo de habitação). A variabilidade envolvida nestes factores tem impedido, porém, qualquer asserção geral: as explicações que permitem só parecem actuar em contextos sócio-económicos muito específicos ⁹¹.

(b) O Estatuto Sócio-Económico

Para além da variável idade, o estatuto sócio-económico - onde, em geral, se incluem variáveis como a profissão, nível de educação, rendimento ou classe social - tem sido um daqueles para o qual maior regularidade tem sido encontrada no estudo da selectividade (cf. Lewis, 1982: 83-9 ou Clark, 1986: 21-4) ⁹². A ideia de que a migração varia positivamente com o aumento do estatuto sócio-económico ou, noutros termos, que os grupos ocupacionais melhor colocados e com maior nível de instrução apresentam maior propensão (relativa) à mobilidade surge, com alguma frequência, na bibliografia sobre migrações. Este tipo de evidência costuma ligar-se, no entanto, sobretudo às migrações inter-regionais nos países mais desenvolvidos e nas décadas mais recentes do século XX. O facto de aquelas variáveis registarem grande diversidade de actuação noutros contextos, quer temporais (como quando predominavam os movimentos de sentido rural-urbano) quer espaciais (no caso dos países menos desenvolvidos) impede, porém, afirmações generalizadoras ⁹³.

⁹¹ As ambições de construção de uma “teoria geral da selectividade migratória” têm soçobrado face à dispersão das observações. O único esforço consistente neste terreno parece ser o de Lee (1969: 294-6). No âmbito de uma possível “teoria geral da migração” este autor procurou evidenciar as características dos migrantes através da selectividade dos fluxos (ainda com incidência sobre as migrações inter-regionais). Admitindo que a selectividade poderia actuar “positivamente” (no caso de prevalência dos factores de atracção) ou “negativamente” (factores de repulsão); que os “obstáculos intervenientes” variavam nestes dois casos; e que a migração variava com o ciclo de vida - tentou classificar algumas tendências sociais (dualidade ocupacional e de educação) dos fluxos, para além de confirmar o peso da variável idade. Noutra perspectiva, procurando fornecer pistas para uma teoria geral da selectividade, Jansen (1969: 64-5) efectuou uma tímida tentativa de aplicação dos conceitos mertonianos de “cosmopolita” e “local” aos agentes sociais, o que permitiria vaticinar os futuros comportamentos migratórios (acerca da importância das variáveis contextuais, ver Jansen, 1969: 63-4 ou Lewis, 1982: 88-97).

⁹² Considerando a “selecção dos migrantes” por variáveis demográficas (idade e sexo), sócio-económicas (educação, profissão e rendimento) e culturais e étnicas, Lewis (1982: 83-9) concluiu pela actuação mais frequente da idade, educação e profissão. Clark (1986: 21-4), por seu lado, indica que, pelo menos para os Estados Unidos e restante mundo ocidental, a idade, nível educacional e posição perante a propriedade (em particular de habitação) estão estreitamente associados às migrações.

⁹³ Alguns esforços foram, também, efectuados para criar uma “teoria geral” neste campo. Entre as principais tentativas de generalização para este tipo de selectividade encontra-se, mais uma vez, a de Lee (1969: 295). Segundo este autor, a distinção entre os migrantes que respondiam aos factores de atracção e os que reagiam aos factores de repulsão era crucial. Os primeiros tendiam a ser “positivamente seleccionados”, isto é, estavam ligados aos grupos com características de topo (níveis de educação mais altos e ocupações especializadas ou de gestão); estes indivíduos “(...) não têm necessidade de migrar mas fazem-no porque se apercebem de oportunidades noutro local, e podem pesar as vantagens e desvantagens da origem e do destino” (id., ibid.: 295). Os segundos migrantes eram, pelo contrário, “negativamente seleccionados”, isto é, ligavam-se a grupos económica e socialmente desfavorecidos.

Um dos trabalhos pioneiros nesta área é o de Rose (1970/1958). Este autor pretendeu analisar a relação entre a “distância da migração” e o “estatuto sócio-económico dos migrantes”, de forma a poder aprofundar - introduzindo um factor profissional selectivo - as hipóteses avançadas por Stouffer (ver capítulo 2). O argumento do autor era simples:

“A nossa hipótese é a de que as pessoas com maior estatuto social, procurando os melhores empregos ou «oportunidades», devem mover-se, em média, uma maior distância para os encontrar, em relação ao que acontece com as pessoas cujas qualificações ou aspirações conduzem a oportunidades menos desejáveis” (id., ibid.: 86).

A ambição teórica e a evidência disponível para o autor eram limitadas: pretendia, apenas, conhecer os fluxos dirigidos às áreas urbanas dos EUA e baseou-se em dados para apenas uma região urbana. Apesar disto, a confirmação empírica que encontrou constituiu um marco teórico neste domínio, ao relacionar as necessidades do mercado de trabalho, as qualificações disponíveis (ou, noutros termos, a oferta e a procura de empregos qualificados) e a mobilidade geográfica dos indivíduos. Segundo ele,

“(…) podemos admitir que, em geral, as pessoas de classe inferior encontram muito mais oportunidades intervenientes numa dada distância do que acontece com as pessoas de classe mais alta. Pessoas relativamente especializadas e outras que procuram empregos melhor pagos devem mover-se uma distância maior para os encontrar, enquanto aquelas que são menos especializadas - cuja remuneração é em média inferior - podem encontrar as suas «oportunidades» perto de si. De forma similar, quando os empregadores procuram empregados para preencher posições especializadas (incluindo cargos de gestão) devem procurar mais longe ou movê-los em maiores distâncias do que acontece quando procuram trabalhadores para ocupar posições relativamente não especializadas” (id., ibid.: 90).

É certo que Rose admitiu que alguns percursos da classe baixa, em particular de negros, constituíam uma “excepção” à regra. O facto de estes migrantes serem em número diminuto na região analisada e de apresentarem condicionantes específicas à migração (por exemplo, fuga de certas regiões) impediu maior perturbação da teoria. Podemos admitir ser esta desvalorização discutível: os fluxos inter-regionais, com destino urbano, em países menos desenvolvidos, os fluxos internacionais e os problemas migratórios de sociedades pós-industriais (incluindo as metrópoles duais)

Neste caso, era a ausência de escolha (dadas as más condições à partida) que levava à deslocação (no limite, como em expulsões políticas, poderia haver uma saída de múltiplos grupos populacionais, ou, por outras palavras, uma ausência de selecção). Era este carácter selectivo, no topo e na base, das migrações que conduzia a que as características dos migrantes numa dada área (em matéria, por exemplo, de profissão e educação) tomassem o aspecto de uma curva em forma de “U” (com acentuação dos elementos “pobres e excelentes”). A selectividade migratória apresentava, ainda, um último aspecto. Os “obstáculos intervenientes” tendiam a ser mais actantes para as classes desfavorecidas, ou, por outras palavras, o grau de “selecção positiva” aumentava com a dificuldade dos obstáculos (por exemplo, a distância ou as condições da viagem). Para além de Lee, o principal contributo que tem procurado generalizar acerca das variáveis sócio-económicas tem sido a teoria neo-clássica das migrações, ao enfatizar o carácter racional do agente e algumas características universais dos atributos - por exemplo, o aumento de informação resultante do nível educativo.

revelam o carácter não excepcional de percursos longos de agentes pouco qualificados - ou a escassez relativa e grande procura deste tipo de qualificações. O facto de Rose estar na origem dos estudos que promovem a diferenciação social e profissional dos migrantes, ter evidenciado a grande mobilidade relativa das classes altas e ter posto em destaque o carácter inter-urbano das movimentações dos mais qualificados (id., ibid.: 89) - no que antecipa Zelinsky ⁹⁴ - justifica o relevo atribuído ao seu trabalho.

O argumento da maior mobilidade relativa, em percursos inter-regionais de média ou longa distância, dos quadros de “topo” encontrou um acolhimento favorável em muitas das análises posteriores sobre selectividade - sobretudo se nos restringirmos às migrações internas dos países desenvolvidos durante a época contemporânea. As referências clássicas sobre este tema são numerosas. Entre elas encontram-se a contribuição de Bogue, em 1961, que acreditava que, nas condições dos Estados Unidos, a “(...) migração estimulada pelo crescimento económico, a inovação tecnológica, etc., atrai os mais instruídos, enquanto as áreas tendendo para a estagnação perdem primeiro as pessoas mais instruídas e qualificadas” (cit. in Jansen, 1969: 63); o estudo de Ladinsky, em 1967, acerca da mobilidade dos quadros especializados (*professional, technical and kindred workers*) nos EUA (entre 1955 e 1960), onde se referia que a taxa de mobilidade daquele grupo foi de longe a maior de todos os grupos ocupacionais (Ladinsky, 1967: 307); a indicação de Jansen de que, no Reino Unido dos anos 50, as taxas de migração do segmento mais qualificado (*professionals*) foi três vezes maior do que a dos semi-qualificados e não qualificados (Jansen, 1969: 70); ou a alusão deste último às condições de algumas áreas urbanas britânicas no final dos anos 60 (com generalização provável a “outras cidades em países industrializados”), com os migrantes a apresentarem, em relação aos residentes mais antigos, maior nível educacional e posição social mais alta (em termos de ocupação concreta e de atribuição subjectiva de posição de classe) (id., ibid.: 64 e 70).

Mais recentemente, nos anos 70, o tema é abordado, entre outros, por Long (1973), ao afirmar que, para os EUA, o nível de educação é um dos factores que melhor explica os diferenciais migratórios, sobretudo em percursos de longa distância - admitindo o autor que, para a mesma idade e profissão, os indivíduos com maior nível de habilitações podem ser “duas ou três vezes” mais migratórios do que os restantes (id., ibid.: 257); por Johnson, Salt e Wood (1975), num trabalho acerca da mobilidade geográfica do trabalho em Inglaterra e Gales, onde se demonstra a maior mobilidade

⁹⁴ Com as “fases” da mobilidade (à medida que os países se desenvolvem), segundo Zelinsky (1971), tende a aumentar a qualificação dos migrantes, reforçando-se os movimentos das classes média e alta enquanto aumentam a migração e circulação inter e intra-urbanas (ver capítulo 3).

relativa dos grupos ocupacionais de “topo” (*managerial and professional occupations*) bem como a sua maior capacidade para contornar os obstáculos - uma vez que a “vontade” de migrar nem sempre corresponde a movimentação efectiva (id., ibid.: 96-9); ou por McKay e Whitelaw (1977), num estudo sobre a Austrália, com indicação da maior mobilidade daqueles segmentos e acentuação do papel das instituições (ver capítulo 7).

Em textos mais recentes acerca dos factores migratórios as conclusões são semelhantes e tendem mesmo a acentuar o papel do estatuto sócio-económico. Se considerarmos as análises da recomposição social e espacial que caracterizou as sociedades desenvolvidas a partir dos anos 70, estas têm descrito, sistematicamente, este tipo de selectividade. Considerando dados britânicos, Savage (1988), por exemplo, encontra as mais fortes taxas de mobilidade inter-regional nos grupos ocupacionais de topo (trabalhadores não manuais em ocupações especializadas - *professionals* - e de gestão), em geral e nos grupos de idade mais móveis (entre os 20 e os 34 anos) e tanto em homens como em mulheres (id., ibid.: 557-60). O estudo das alterações da estrutura ocupacional britânica e das suas repercussões migratórias durante os anos 70 e 80, realizado por Green (1992), confirma a maior propensão a migrar (em grandes distâncias) daquele segmento profissional e alude ao argumento de Salt acerca do desenvolvimento de uma dicotomia crescente entre uma “elite altamente móvel” e os trabalhadores manuais menos qualificados, para os quais a imobilidade geográfica tende a ser uma estratégia “racional” (id., ibid.: 107-8; cf. também Salt, 1990b: 68) ⁹⁵. Tal acontece mesmo considerando a maior capacidade dos quadros para estabelecer movimentos pendulares ou fluxos temporários, o que reduz a necessidade de migração “permanente” (Green, 1992: 115-6) ⁹⁶.

⁹⁵ No caso britânico constatou-se, ainda, que mesmo entre os grupos menos privilegiados a migração é mais elevada nos ligados às actividades de serviços - incluindo quadros intermédios e empregados de serviços - do que em trabalhadores manuais. Como sintetiza Fielding (1992: 4-5), a mobilidade dos *white collars* é superior à dos *blue collars*.

⁹⁶ A análise das migrações inter-regionais em França no período 1982-90, realizada por Pumain e Courgeau (1993), revela, também, uma importante selectividade dos fluxos por categorias profissionais, denotando uma mobilidade “máxima” para os “quadros superiores” e, de novo, a sua ligação a grandes distâncias. Segundo aqueles autores, a mobilidade tende a ser de tipo mais inter-regional, para os quadros, e mais “local”, para os empregados de serviços e, sobretudo, operários (sobre o caso francês cf., também, Bonvalet e Lelièvre, 1989 e Thumerelle, 1991a e 1991b. Para o caso britânico, ver ainda Savage *et al.*, 1988; Owen e Green, 1989 e 1992; Johnson e Salt, 1990b; e Fielding, 1992). A ideia de que as migrações inter-regionais tenderam a canalizar, na generalidade dos países desenvolvidos e nas últimas décadas do século XX, muitos migrantes qualificados, enquanto os fluxos internacionais se encarregavam da disseminação dos menos qualificados, não é, aliás, estranha à bibliografia sobre migrações - do mesmo modo que o facto de terem sido os agentes de qualificação média ou alta que promoveram a “contra-urbanização”, enquanto os estrangeiros e migrantes desqualificados alimentaram as metrópoles “duais” (cf., neste sentido, Fielding, 1982: 18; Champion, 1991: 393-4; Lash e Urry, 1994: 172) (sobre a complementaridade entre os fluxos migratórios internos e internacionais, ver capítulo 7).

1.2 - Mobilidade Social, Migrações e Grupos de “Topo”

A maior mobilidade relativa dos grupos de “topo” - sejam eles definidos pelo nível educacional ou pelo tipo de profissão - parece estar consolidada em muita da bibliografia sobre migrações. As questões que permanecem por explicar são se essa maior movimentação ocorre a um nível geral ou, apenas, em certas situações contextuais, como a que ocorreu nos países desenvolvidos durante a maior parte do século XX; e se, nestes casos, envolve sobretudo migrações inter-regionais ou, de modo mais amplo, internacionais. Uma revisão dos principais factores que levam a uma significativa movimentação destes agentes permite, de algum modo, explicar estes tópicos. Iremos, para tal, sintetizar algumas das contribuições teóricas que procuraram enquadrar os movimentos territoriais dos agentes de “topo”, as quais, num certo sentido, lhes conferem algum “desprendimento territorial”; e, posteriormente, efectuar uma síntese dos principais factores causais neste campo.

(a) O “Desprendimento Territorial” dos Quadros

Entre os estudos clássicos, o texto de Musgrove (1963) (ver capítulo 2) é um dos que melhor enquadra a mobilidade dos grupos de “topo”. Segundo o autor, o aumento da mobilidade interna e internacional das elites e, em particular, dos indivíduos que dispõem de qualificações formais de nível superior (de tipo educativo ou profissional), é um dos aspectos mais importantes da transformação social verificada desde o final do século XIX europeu (no caso britânico, o ponto principal de viragem é situado em 1860)⁹⁷. O aumento de mobilidade da “elite” tem, segundo ele, duas causas principais. Em primeiro lugar, decorre da formalização das competências, através da obtenção de credenciais educativas e, de forma associada, títulos ligados a instituições profissionais. As competências formais transportam consigo um significado duplo. Por um lado, estão associadas a uma forma de saber “abstracto”, sem ligações específicas a qualquer local ou grupo familiar; neste sentido, a educação conduz a um “cosmopolitismo” (e, de certa

⁹⁷ A definição de elites utilizada por Musgrove obedece a alguns critérios particulares. No que se refere à actividade profissional, ele inclui, neste campo, os *professional, managerial e white-collar workers* ou, em geral, indivíduos das “classes médias” (cf. Musgrove, 1963: 10); e confunde-os, ainda, com o conceito de “nova classe” avançada por autores como Galbraith, incluindo “técnicos, cientistas, burocratas, executivos e administradores” (id., ibid.: 154). No que se refere às credenciais obtidas, a exigência é que se trate de qualificações formais de “nível superior”; estão, neste caso, tanto habilitações universitárias como secundárias de nível mais elevado (as *grammar schools*). As certificações profissionais obtidas, resultantes da oficialização das profissões e do surgimento de instituições profissionais (engenheiros, contabilistas ou farmacêuticos, por exemplo) relevam, também, da existência de uma “educação académica formal”. Um dos objectivos de Musgrove é diferenciar estes indivíduos dos trabalhadores manuais não qualificados que caracterizaram as economias tradicionais e os antecederam maciçamente na história das migrações europeias. Em qualquer dos casos, a sua definição aproxima-se do grupo que definimos neste trabalho.

forma, individualismo) progressivo dos agentes. Por outro lado, têm a particularidade de ser reconhecidas em diferentes locais: estes indivíduos, escreve Musgrove, “(...) transportam consigo certificados de competência reconhecidos nacionalmente (e internacionalmente)” (id., ibid.: 10). Em segundo lugar, o aumento da mobilidade da “elite” resulta das mudanças na estrutura social e económica de muitas áreas: tanto regiões em desenvolvimento como novos países criaram empregos (na indústria e nos serviços) e novos estatutos sociais. Entre as características principais destes últimos estiveram a dissociação da família e actividade económica, a separação da propriedade e controlo e a diminuição da ligação aos vínculos “locais”.

Segundo Musgrove, o acesso a postos profissionais elevados - e, muitas vezes, ao poder político - passou a estar ligado à posse de credenciais e, dada a alteração da estrutura económica, a um maior número de migrantes. O apelo das regiões a indivíduos “não locais”, com competências formalmente reconhecidas, surgia com naturalidade, dadas as características das actividades e a escassez relativa de pessoal. Segundo o autor,

“Esta situação representa o culminar de uma revolução que teve lugar durante um século. A educação e a mudança organizacional das actividades económicas foram os agentes mais activos nesta revolução. O declínio de influência da família no controlo dos negócios, e a mudança das políticas de recrutamento e promoção no comércio, indústria e serviços públicos, ajudaram a privar o homem local das conexões locais que atribuíam vantagem na competição por empregos importantes. Hoje, o homem profissional, equipado com certificados de proficiência internacionalmente reconhecidos, procura avançar deslocando-se de uma cidade para outra” (id., ibid.: 49) ⁹⁸.

Não admira, perante este tipo de raciocínio, que a ambição teórica de Musgrove seja elevada. Assim, como vimos, admite que a “migratoriedade” (*migratoriness*) é uma dimensão fundamental da mudança (id., ibid.: 12). A “revolução” que daqui resulta tem tantas consequências sobre o indivíduo como sobre as comunidades. No primeiro, cria um “individualismo” crescente, com procura de sucesso individual e ruptura de laços com grupos sociais primários. A formação individual é, por um lado, “geral” e afasta-o de lealdades a grupos familiares ou sociais locais. Por outro lado, o seu percurso

⁹⁸ A partir de 1860 verificaram-se, assim, segundo o autor, importantes mudanças no panorama das migrações internas e internacionais europeias e, em particular, britânicas. As “elites”, segundo ele, sempre foram migrantes: o número de indivíduos em viagem, em entrepostos comerciais, em representações diplomáticas, na administração colonial, foi sempre numeroso. A partir de finais do século XIX estas migrações poderão ter diminuído em “quantidade”, mas melhoraram certamente em “qualidade”, com o aumento da “estratificação formal” da organização económica das áreas de destino (id., ibid.: 54). A “qualidade média” dos migrantes subiu claramente, em termos ocupacionais e sociais. As tarefas de gestão, os trabalhos profissionais qualificados e, frequentemente, a liderança política, passaram a estar nas mãos de migrantes, muitas vezes em processo de transição para novos destinos [os trabalhadores manuais, escreve o autor, tendem a estar sob a direcção de “gestores imigrantes e transitórios” (id., ibid.: 56)]. Em contrapartida, os laços de fidelidade “local”, incluindo ligações familiares ou posse de propriedade local, deixaram de ser critérios para a obtenção de sucesso.

migratório exclui-o de novos grupos de referência, o que lhe reduz o “apoio psicológico de ajustamento ao não familiar”. Acerca destes profissionais, o autor sugere - numa antecipação a discussões bem conhecidas na actualidade - que a “(...) sua carreira e a sua vida doméstica são chamadas a desempenhar um cada vez maior significado pessoal, e o fracasso em qualquer delas torna-se crescentemente catastrófico” (id., ibid.: 155). Este facto é tanto mais de relevar quanto, segundo ele, a elite é “necessariamente migratória” (id., ibid.: 165). Quanto às comunidades, passam a reconhecer-se nos grupos dominantes de migrantes e a perder os vínculos normativos tradicionais que as caracterizavam.

As consequências destes processos sobre as migrações internas são muito vastas. Em primeiro lugar, o nível de qualificação dos migrantes tende sistematicamente a subir; por outras palavras, a selectividade das migrações passa a variar positivamente com o nível de qualificação e ocupação ⁹⁹. Se, na primeira metade do século XIX, os migrantes que construíram as cidades industriais eram trabalhadores manuais, depois de então os novos grupos profissionais passaram a assumir peso crescente. Em segundo lugar, a migração desta “elite” tende a proceder entre - ou no interior de - cidades. No caso da migração inter-urbana, estes movimentos resultam sobretudo do prosseguimento de carreiras, sobretudo na sua fase inicial. A mudança de empregadores ou de divisão organizacional, incluindo mudança geográfica, é comum nos serviços públicos, actividades industriais e de serviços e nas universidades, mas, com a obtenção de postos elevados, a “imobilidade” torna-se maior. No caso da migração intra-urbana (entre cidade e subúrbio, ou entre estes últimos), o movimento deve-se principalmente à separação de indivíduos “socialmente inferiores”. O aumento das cidades e subúrbios de classe média desde o final do século XIX resulta de ambas as situações, reflectindo a existência dos “nómadas modernos das sociedades industriais e urbanas” (id., ibid.: 14).

A ideia de que a mobilidade territorial de longa distância é um facto comum aos grupos sociais de “topo” - ou, nos termos extremados de Musgrove, que a elite é “necessariamente migratória” - reforça-se com análises teóricas mais recentes. A avaliação comparada entre os percursos de mobilidade social e mobilidade geográfica, ainda que sujeita a um contínuo debate teórico (ver capítulo 2), tem revelado alguma associação entre estratégias de ascensão social, posições elevadas da estrutura social e actos migratórios. Esta associação está longe de ser imediata: a bibliografia disponível não tem comprovado a existência de laços causais sistemáticos entre aqueles

⁹⁹ A evidência apresentada pelo autor é considerável: dados para os EUA e Reino Unido, nos anos 40 e 50, revelam sempre uma maior propensão a migrar dos “trabalhadores da classe média”.

elementos. A evidência de trajectórias de ascensão social com e sem mobilidade territorial, o facto de classes favorecidas poderem ou não recorrer à deslocação e, naturalmente, a importante associação (que também se verifica) entre grupos sociais desfavorecidos e migrações levam a relativizar afirmações generalistas quanto àquele tema. Algumas correlações historicamente recorrentes - de novo nos países desenvolvidos, nas últimas décadas - ou alguns factores causais de natureza pontual obrigam, no entanto, a uma consideração do problema ¹⁰⁰.

Evidência empírica de que as trajectórias sociais ascendentes (em particular em grupos de posição média ou elevada) implicam, muitas vezes, um percurso migratório; que os percursos de mobilidade social dos migrantes são mais intensos do que os da população não móvel; ou que os migrantes se enquadram, frequentemente, em grupos sociais mais favorecidos do que a média dos residentes, devido à posse de perspectivas de carreira profissional - tem sido encontrada por vários autores, sobretudo a propósito das migrações inter-regionais contemporâneas dos países mais desenvolvidos ¹⁰¹. No seu estudo, já referido, acerca da mobilidade dos profissionais qualificados nos EUA, nos anos 50 e 60, Ladinsky (1967) indicava que as migrações se enquadravam em “processos ordenados” de evolução, ligados à carreira profissional e a mudanças no ciclo de vida familiar destes agentes. Sugeria, ainda, que “(...) a mudança geográfica faz parte, em larga medida, do estilo de vida de um segmento substancial da força de trabalho profissionalizada (*professional labor force*)” (id., *ibid.*: 307). Com referência às migrações inter-regionais britânicas dos anos 60, Jansen (1969), por seu lado, revelava que, em algumas regiões urbanas, os migrantes possuíam um grau mais elevado de mobilidade social do que os residentes e tendiam a posicionar-se em classes sociais mais elevadas, caracterizadas pela existência de carreiras profissionais. A sua conclusão era a de que “(...) existem indicações de uma forte relação, nos países industrializados, entre a migração e os tipos de carreiras efectuados pelos indivíduos” (id., *ibid.*: 70). A noção de *career transients*, utilizada nos anos 70 em alguns estudos

¹⁰⁰ A discussão acerca da relação entre mobilidade social e geográfica estava já, aliás, presente no trabalho pioneiro de Dorothy Thomas. Mais uma vez, a autora concluía pela ausência de generalizações neste campo, embora sugerisse a hipótese de correlação: “Que as mudanças de profissão (*occupation*) estão estreitamente associadas com as mudanças de localização geográfica pode ser assumido sem discussão. O problema da extensão do movimento «vertical» para cima e para baixo da escala ocupacional (*occupational ladder*) como concomitante da mobilidade geográfica não pode, contudo, ser estabelecido até que o conceito de mobilidade vertical esteja mais clarificado, o que por sua vez apela para uma classificação mais rigorosa das profissões (...)” (Thomas, 1938: 166). No campo dos diferenciais migratórios de tipo ocupacional a autora queixava-se da falta de comparabilidade dos diversos estudos, sobretudo ligada às categorias utilizadas.

¹⁰¹ Este tópico ultrapassa, naturalmente, o estudo da mobilidade geográfica dos quadros, em qualquer dos sentidos com que queiramos definir este grupo. O que se pretende demonstrar, neste ponto, é que à medida que se sobe na escala social (pelo menos no que respeita a algumas categorias) existe maior associação com a mobilidade territorial - mas esta situação não é exclusiva dos quadros.

sobre migrações e ligada sobretudo aos grupos de quadros, ilustra também aquela acepção: a relação entre o “ciclo de carreira” (avanço em posições ocupacionais) e o processo migratório pode levar os agentes para diferentes pontos geográficos, na sequência da entrada no mercado de trabalho, promoções regulares ou acesso a posições de chefia (Keowan, cit. in Lewis, 1982: 91).

Num texto acerca das migrações inter-regionais francesas antes de 1970, Blum, Gorce e Thélot (1985) reforçam estes argumentos. Com base em dados retrospectivos acerca de trajectórias profissionais e geográficas da população total, eles descobrem uma forte ligação entre mobilidade social e geográfica, com indícios de associação positiva entre mobilidade social ascendente e deslocação. Por outras palavras, adiantam a ideia de que os franceses se movem tanto mais quanto mais mudam de posição social, e quanto esta última mudança ocorre num sentido ascendente [“(...) os franceses movem-se tanto menos no espaço geográfico quanto têm a mesma posição social do seu pai e vice-versa” - escrevem (id., ibid.: 424)]. Adicionalmente, verificam que o acesso social ao grupo dos “quadros” é o que está mais associado à entrada nas maiores cidades e, em particular, Paris. Esta associação é ainda mais significativa porque as grandes cidades possuem forte influência sobre aquele grupo, quer no que respeita a entradas migratórias e permanências (quadros ligados ao sector privado) quer a saídas para outras cidades e regiões (quadros ligados ao sector público - que constituiriam um grupo de “desenraizados”). (Para argumentos deste tipo, ver ainda Fielding, 1992 ¹⁰².)

A articulação entre os percursos de mobilidade social, em particular os ligados a uma carreira profissional, e as deslocações geográficas pode, porém, ser complexa. Devemos admitir, antes de mais, que grande parte dos percursos profissionais pode ser realizada sem recurso a mudanças (inter-regionais) de residência. A diversificação ocupacional de uma dada região urbana pode permitir a realização de trajectórias sociais amplas sem recurso às migrações - para além de as atitudes dos agentes poderem, igualmente, não favorecer a deslocação ¹⁰³. A diferente natureza dos

¹⁰² A propósito do caso britânico, Fielding (1992) realiza uma nova defesa do desprendimento territorial dos quadros. Escreve ele: “O carácter multilocalizado dos estilos e histórias de vida da classe média manifesta-se de vários modos. Muitos membros da classe média tiveram os seus horizontes espacialmente alargados pelo ensino superior, o qual na Grã-Bretanha implica, habitualmente, residência numa outra região. Eles viram, muitas vezes, as suas carreiras desenvolverem-se através da realocação de uma área para outra, e tendem a formar famílias com parceiros provenientes de regiões diferentes daquelas onde eles mesmos foram criados. A deslocalização das biografias de classe média reflecte-se na esfera do consumo, onde os alimentos e vestuário de origem estrangeira, residências secundárias e viagens de lazer figuram de modo proeminente” (id., ibid.: 15).

¹⁰³ Tal como nos sugere Lewis (1982: 92), é possível “(...) distinguir entre dois tipos de *careerists*: os *spiralists* e os locais”, sendo que apenas os primeiros estão “(...) preparados para ir para qualquer local para obter progressão na carreira”.

profissionais e das carreiras envolvidas pode, por seu lado, conduzir a diferentes tipos de estratégias espaciais. Essa ligação é realizada por Savage (1988), ao decompor os tipos de estratégias de mobilidade social ascendente - estratégia empresarial, organizacional e ocupacional - e a forma de mobilidade espacial correspondente (ver capítulo 2). Neste caso, é a inserção social concreta dos agentes e o tipo de mobilidade social a ela ligada que conduzirá a uma maior fixação residencial ou a migrações.

(b) Os Factores de Mobilidade

Tendo em conta os contributos teóricos disponíveis devemos, agora, realizar uma síntese dos principais factores causais associados à mobilidade dos agentes de topo ou, para regressar à terminologia que temos vindo a utilizar, dos quadros altamente qualificados. Podemos admitir, em primeiro lugar - se adoptarmos a óptica da “oferta” de trabalho -, que é a posse de um nível mais elevado de educação ou, em geral, de maior “capital humano” que oferece a estes agentes um leque mais amplo de oportunidades de emprego e de carreira profissional. A relação entre a “acumulação de capital humano” e a mobilidade profissional tem sido estabelecida por variados autores (cf., por exemplo, Schaeffer, 1985 e a referência inicial de Becker, 1962). Aquilo que se destaca, neste ponto, é que a obtenção de recursos em qualificações de tipo escolar ou profissional (escolarização, formação ou experiência profissional) confere, a determinados agentes, vantagens relativas no mercado de trabalho. O argumento que mais nos importa é o de que a aquisição destes recursos aumenta as possibilidades de mudança de tarefa profissional ou de emprego e pode, assim, conduzir a uma movimentação geográfica, por transferência ou mudança de empregador (sobre este tema, cf. também Sandefur e Scott, 1981).

Em segundo lugar, e de forma relacionada, estes agentes podem deter uma maior facilidade no acesso à informação - sobre emprego, oportunidades de carreira, níveis de remuneração e possibilidades de integração -, que tornará mais exequíveis decisões migratórias. Sabe-se que a disponibilidade de informação está longe de depender das qualificações formais, estando frequentemente ligada a redes informais de comunicação, como as redes de familiares ou de conterrâneos, por exemplo. Apesar deste facto, a inserção em posições sociais elevadas e a frequência de instituições educativas de nível superior permitem aumentar a consciência do mercado nacional de trabalho e as informações concretas acerca dele (cf. Greenwood, 1975: 406-7; Johnson

e Salt, 1990a: 5-6)¹⁰⁴; podem estar ligadas a oportunidades de carreira multilocalizadas; e conferem acesso a informação estratégica para tomadas de decisão (acerca da influência da educação e informação sobre as migrações, cf. Greenwood, 1975: 405-7 e Sandefur e Scott, 1981: 357).

Em terceiro lugar - e recorrendo, agora, à óptica da “procura” -, as particularidades do mercado de trabalho e, mais em concreto, as suas necessidades de qualificação surgem como um importante factor de mobilidade dos agentes mais qualificados. Aquilo que se procura relevar, neste ponto, é que os empregos mais qualificados, ou as posições sociais de maior responsabilidade, encontram-se menos disseminados, ao longo do espaço, do que acontece com as tarefas menos especializadas. A ideia de que o mercado de trabalho para os agentes mais qualificados tem uma dimensão territorial mais vasta (nacional e, podemos acrescentar, internacional), enquanto o dos menos qualificados assume contornos mais frequentemente “locais”, tem sido veiculada por muitos textos acerca das migrações (cf. Rose, 1970; Long, 1973: 255; Greenwood, 1975: 407; Sandefur e Scott, 1981: 358). A aceitar este argumento, as posições sociais de “topo” que nos interessam apresentam uma área de recrutamento potencialmente maior e necessitam frequentemente do recurso a mão-de-obra não “local” para satisfazer os seus requisitos. O argumento inicial de Rose e, mesmo, o de Musgrove encontram-se aqui enraizados: é a raridade relativa de empregos qualificados que, em confronto com a escassez de pessoal, torna os fluxos migratórios, tanto permanentes como temporários, de quadros altamente qualificados um facto tão habitual nas sociedades modernas.

Entre os factores centrais a reter na relação entre capital humano e migrações encontra-se, assim, a existência de escassez relativa tanto de pessoal como de empregos disponíveis. Mais do que o simples efeito da democratização do ensino superior e aumento do número de licenciados (sobretudo desde os anos 60, na Europa) - que conduz a uma maior mobilidade, em valor absoluto, dos agentes qualificados, mas não necessariamente a maior propensão relativa -, é a distribuição desigual de postos qualificados que está em causa, ao atribuir possibilidades variadas de sucesso no mercado de trabalho e conduzir a fluxos migratórios relacionados. O facto de os recursos em qualificação se traduzirem por credenciais formais, de tipo escolar ou profissional, facilita, neste aspecto, a deslocação. Como já nos indicava Musgrove, é o

¹⁰⁴ Um exemplo desta situação é indicado por Greenwood, para o caso dos EUA, quando refere que a maioria dos migrantes de grupos “profissionais e técnicos” já tinha um emprego assegurado antes da partida, quer se tratasse de novo emprego quer de uma transferência na mesma organização, ao contrário do que sucedia com grupos menos qualificados. Generalizando, “(...) o risco e a incerteza de migrar são, provavelmente, menores nos indivíduos com maior nível de educação” (Greenwood, 1975: 406).

carácter abstracto das qualificações que permite que sejam utilizadas num mercado vasto de trabalho, e não apenas nos antigos contextos locais de actividade ¹⁰⁵.

Devemos, ainda, aceitar que a necessidade crescente de recursos qualificados por parte das economias - e unidades produtivas concretas - contemporâneas, dado o papel da informação nas sociedades modernas e a crescente incorporação de tecnologias (cf. Keeble *et al.*, 1991 ou Lyon, 1992), leva, naturalmente, a uma maior procura destes segmentos profissionais. É de esperar, assim, que a um período de crescimento económico baseado em recursos humanos pouco qualificados (período que dominou o pós-Segunda Guerra, na Europa), se siga um outro onde a procura de quadros e profissionais qualificados tenda a predominar, quer no plano das migrações “livres” quer no das deslocações por motivo de carreira profissional - promovidas nos mercados internos de trabalho das empresas ou de outras organizações. Do mesmo modo, estas serão cada vez mais migrações ligadas a profissões e actividades terciárias e não tipicamente industriais. Mas, tal como sucede com o aumento de licenciados (de nível superior), este argumento não é, em matéria de mobilidade relativa, fundamental

¹⁰⁶.

Em quarto lugar, revela-se crucial o papel dos mercados internos de trabalho para canalizar os fluxos de quadros. Tal como aprofundaremos à frente, ao estudar o papel das instituições na geração de fluxos migratórios (ver capítulos 7 e 8), é a criação, pelas organizações, de percursos integrados de carreira profissional e o facto de muitos destes percursos deterem uma lógica multirregional que leva à existência de deslocações migratórias regulares. Na realidade - e devido à escassez relativa de pessoal qualificado -, torna-se conveniente, para as organizações, colocar os seus agentes nos lugares onde as suas qualificações são, ao longo do tempo, necessárias. Essas colocações, sob a forma de transferências pontuais de pessoal ou programas estruturados de circulação, envolvem sobretudo agentes qualificados (Salt, 1990b: 56). A deslocação migratória é, nestes casos, duplamente vantajosa. Para a organização,

¹⁰⁵ Podemos, a este propósito, argumentar que o actual processo internacional de reconhecimento de diplomas académicos e profissionais (ver capítulos 7 e 13) apresenta semelhanças com o que levou à unificação dos mercados nacionais de trabalho para agentes qualificados.

¹⁰⁶ O incremento recente, em valores absolutos, dos agentes de topo, resultante da coincidência entre as maiores exigências de qualificação e a democratização do ensino superior deve, porém, ser examinado mais em detalhe. É certo que ocorre uma maior mobilidade geográfica dos quadros apenas por efeito do seu aumento na estrutura social (isto é, sem variação na propensão à mobilidade). A articulação de variáveis implica, no entanto, um aumento conjuntural da mobilidade relativa. Por um lado, a conjuntura histórica de democratização do ensino superior tem agido sobre a mobilidade relativa destes agentes: o fortalecimento das “estratégias ocupacionais” (no sentido de Savage), dado o elevado número de jovens licenciados em início de vida activa, tem feito aumentar o número de necessidades de deslocação (em proporção de todos os quadros). A reestruturação económica, por outro lado, possui um efeito semelhante: uma maior rotação de pessoal, tanto por efeito de recrutamento e despedimento como por saídas temporárias para formação, tem levado ao aumento relativo das mudanças territoriais (cf., para uma ênfase na importância destas vertentes, Savage, 1988: 568-70, por exemplo).

trata-se de deslocar recursos formados internamente, eliminando os custos de nova contratação e formação local; para o migrante, trata-se de uma migração de escasso “risco”, onde as condições de viagem e integração são previamente conhecidas e os custos (psicológicos e financeiros) reduzidos ao mínimo ¹⁰⁷.

Em quinto lugar, e sobretudo em anos recentes, deve ser sublinhada a influência das tendências de “flexibilização migratória” (ver capítulo 3). No caso dos quadros altamente qualificados são duas as tendências em jogo. Por um lado, o facto de a ligação a um único empregador tender a diminuir no caso de carreiras profissionais singulares aumenta a probabilidade migratória. Seja por perspectivas de melhoria individual, no mercado externo de trabalho, seja por constrangimentos organizacionais (redução de efectivos, por exemplo), verifica-se uma tendência para o aumento da mobilidade profissional dos quadros, com rotação por diferentes empregadores. Neste caso, torna-se necessária uma deslocação sempre que os novos empregadores se insiram em locais diversos. Por outro lado, deve reter-se o aumento dos projectos temporários ou de curta duração das organizações modernas, dadas as constantes flutuações no ambiente de negócios. Este facto conduz a que os quadros de uma determinada organização vejam ampliadas as oportunidades - e necessidade - de efectuar deslocações regulares, tanto no âmbito nacional como internacional. Nestes movimentos estão, agora, envolvidos não tanto migrações “permanentes” como os novos contactos temporários, incluindo “viagens de negócios”, a que já aludimos (e a que regressaremos no capítulo 7).

1.3 - As Dificuldades de Generalização

As proposições que enunciámos atrás podem conduzir à suposição de uma relação causal directa entre a ocupação de um estatuto sócio-económico elevado, nomeadamente nas suas vertentes de hierarquia organizacional e educação formal, e a mobilidade territorial. Como referimos, a maioria das análises sobre a selectividade

¹⁰⁷ Uma boa síntese dos quatro aspectos até agora indicados - razões da elevada mobilidade dos agentes mais qualificados - é efectuada por Johnson, Salt e Wood (1975: 98), a propósito da mobilidade inter-regional no Reino Unido: “Os trabalhadores com nível mais elevado de educação (...) estão menos ligados a locais particulares por laços sociais. Eles estão melhor informados acerca das oportunidades de emprego e os empregos que procuram são, em qualquer caso, anunciados frequentemente ao nível nacional. Os seus empregos são de um tipo tal que a mudança de empregador requer muitas vezes um movimento de relativamente longa distância; mas, financeiramente, eles estão prontos para efectuar esses movimentos de forma rápida, uma vez que podem recorrer com facilidade ao crédito de empresas de construção ou financeiras. Em alternativa, os seus percursos de promoção numa grande empresa implicam a realocação periódica das suas residências, em circunstâncias tais que é provável que os custos financeiros (e talvez sociais) da mudança sejam suportados pelos empregadores. (...) Assim, para complementar a escassez relativa e inelasticidade de oferta destes grupos ocupacionais qualificados, um maior nível de mobilidade geográfica é usualmente encontrado entre eles”.

migratória hesita em generalizar sobre este tema, dada a grande variabilidade das situações nos contextos temporais e espaciais. As razões pelas quais tal generalização é problemática são a heterogeneidade interna do grupo dos quadros, que poderá suscitar lógicas (e quantitativos) diferenciados de mobilidade; a relação entre as variáveis do estatuto e outros atributos individuais; e a natureza complexa dos mercados de trabalho, com articulações particulares entre fluxos de trabalhadores muito e pouco qualificados e entre movimentos internos e internacionais.

A primeira dificuldade importante de generalização prende-se com a existência de segmentos profissionais distintos. Este facto tem permitido algumas críticas às explicações de cariz neo-clássico das migrações (cf. capítulo 2). Estas últimas apontam para situações de escassez ou abundância relativa de força de trabalho e nível desigual de rendimentos, ou possibilidades de emprego, como causa das deslocações. Os fluxos resultantes - que seriam um factor de reequilíbrio - teriam na base múltiplas escolhas racionais dos agentes. Como sugerem Johnson e Salt (1990a), os problemas existentes nesta interpretação são de dois tipos. Por um lado, deve ser realçado que "(...) a migração é induzida por uma discrepância na oferta e procura de profissões (*occupations*) particulares, e não pela situação da força de trabalho no seu todo" (id., *ibid.*: 4). Por outro lado, existem mecanismos institucionais que tornam as diferentes profissões de acesso limitado aos outros agentes:

"(...) a estrutura ocupacional da força de trabalho contém barreiras para um trabalhador que deseje mudar a sua categoria ocupacional. Estas barreiras são largamente baseadas na formação e em requisitos de admissão formais necessários para determinadas profissões e são relativamente fixas, de forma que a educação formal e a formação determinam fortemente o papel subsequente do indivíduo na força de trabalho" (id., *ibid.*: 5).

Mais do que um conjunto uniforme de indivíduos qualificados, com lógicas semelhantes de inserção no mercado de trabalho, é necessário ter, assim, em conta que os "quadros altamente qualificados" com que trabalhamos são um grupo profissionalmente heterogéneo. Nos termos sintéticos utilizados por McKay e Whitelaw (1977: 30), estes - e outros - migrantes representam uma série de "grupos autónomos e não competitivos" (*self-contained, non-competing groups*)¹⁰⁸. No campo da mobilidade territorial pode suceder que a existência de heterogeneidade implique causas e lógicas

¹⁰⁸ A ideia de que os migrantes altamente qualificados constituem uma força de trabalho segmentada foi desenvolvida, com base nos argumentos de McKay e Whitelaw (1977), sobretudo por Salt (1983/84: 634, 1990b: 57 e 1994: 5; Salt e Findlay, 1989: 163). Os primeiros aplicaram a noção à generalidade dos migrantes, alicerçando-se nas teorias sobre o mercado de trabalho, incluindo a conceptualização de Piore (1977). Nos seus termos, a segmentação significa que os migrantes não podem escolher entre um leque muito variado de oportunidades, mas apenas entre as disponíveis para o seu grupo; na prática, eles apenas se podem dirigir para os lugares nos quais as suas qualificações são apropriadas. Nos termos de Salt, a segmentação dos grupos de "topo" resulta do facto de as qualificações e formação criarem uma separação entre os agentes.

diferentes de mobilidade - por exemplo, as que estão ligadas a profissões particulares. É certo que a mobilidade de um determinado grupo ocupacional continuará a estar sujeita a uma lógica económica; neste sentido, as colocações de pessoal no âmbito das empresas e a livre procura de trabalho talvez procedam dos argumentos neo-clássicos gerais. O problema consiste na impossibilidade de prever o comportamento dos grupos de “topo” em agregado (podem existir, por exemplo, mobilidades “cruzadas” de diferentes profissões, submetidas a lógicas diferenciadas), bem como na intromissão de variáveis directamente institucionais nestes movimentos (por exemplo, a alteração das formas de ensino ou a criação de regras de condicionamento pelos organismos profissionais).

A ideia de diferenciação interna do grupo dos migrantes de “topo” tem sido realizada, de forma directa ou indirecta, por vários autores nesta área. A distinção efectuada por Savage (1988) entre os diferentes tipos de inserções sociais, ligados a estratégias empresariais, organizacionais e ocupacionais - que permite diferenciar “quadros” em situação empresarial, independente, em organizações com mercados internos de trabalho amplos e em início de carreira; ou a clivagem na “classe de serviços” mais qualificada indicada por Savage *et al.* (1988), com particularização da *old bureaucratic service class* e da *new entrepreneurial service class* - que aponta para uma distinção próxima da anterior, mas com individualização do emprego em grandes empresas e no Estado (ver capítulo 4) - permitem, por exemplo, importantes pistas de investigação. Tal como já vimos, a mobilidade territorial será tanto maior quanto os quadros se inserirem em carreiras de organizações multilocalizadas e invistam em estratégias ocupacionais (sobretudo, neste último caso, no início de carreira); e tanto menor quanto mais relevantes forem os “recursos particularistas” (empresários e independentes) ¹⁰⁹. A diferenciação dos quadros por profissões particulares e ramos de actividade permite, ainda, estabelecer tipos específicos de mobilidade (para uma tipologia dos grupos migratórios, ver capítulo 7).

O segundo tipo de dificuldade quanto à produção de afirmações gerais sobre a mobilidade de quadros resulta da estreita inter-relação da variável sócio-económica com outros atributos individuais. Tal como tem sido largamente equacionado, as decisões económicas de mobilidade, baseadas em considerações de ascensão profissional (quer no seu sentido estrito, de carreira organizacional, quer amplo) e outras, como o

¹⁰⁹ A relação entre o tipo de condição laboral e as deslocações migratórias surge, também, em Sandefur e Scott (1981: 357), quando argumentam que o auto-emprego (empresários e independentes) e a experiência com o empregador (tempo de permanência na mesma organização) poderão criar maiores resistências à migração. Com base no trabalho de Becker, estes autores afirmam que aqueles atributos constituem “recursos específicos”, não facilmente transferíveis entre empregadores.

rendimento, articulam-se com variáveis não económicas, incluindo as relacionadas com o ciclo de vida - idade e situação familiar -, género, etnia e raça. Na sequência de trabalhos como os de Leslie e Richardson (1961), Ladinsky (1967) ou Sandefur e Scott (1981), a articulação entre a mobilidade profissional e demais variáveis tem recebido grande atenção, embora os pesos específicos de cada atributo não recebam unanimidade. A profundidade da ligação ao ciclo de vida é, no entanto, indiscutível, tal como a relação entre carreira e níveis de rendimento. Enquanto, no primeiro caso, é de esperar que a maior mobilidade aconteça em idades adultas jovens e na ausência de laços familiares extensos, no segundo espera-se que ocorra saída de regiões com baixos rendimentos e entrada em regiões opostas (independentemente da escassez ou abundância locais das qualificações em causa) - embora acima de um determinado rendimento a propensão à mobilidade possa, de novo, baixar ¹¹⁰ (para uma crítica às visões económicas de raiz neo-clássica, cf. Petersen, 1975: 293-301 ou Johnson e Salt, 1990a: 4-5).

Resta por comentar a natureza complexa dos mercados de trabalho. Aquilo a que temos vindo a assistir, de facto, quer no contexto de alguns movimentos migratórios “clássicos” quer no de alguns fluxos mais recentes, é à contínua importância de migrações de “massa” de não qualificados. Sabe-se que as grandes migrações de trabalho que os países europeus (entre outros) conheceram até há pouco, ligadas ao período de crescimento económico posterior à Segunda Guerra Mundial e, mais recentemente, destinadas a sectores precários da economia (ou, na escala própria de alguns países, integradas em processos tardios de crescimento), viram predominar os contingentes de mão-de-obra pouco qualificada, essenciais para algumas tarefas económicas específicas. Neste sentido, é possível pensar que a escassez de força de trabalho em determinadas regiões passa, também, pela elevada procura de mão-de-obra pouco qualificada (e não apenas pela procura relativamente mais acentuada de qualificações elevadas) ¹¹¹ e que as migrações de “massa”, quando ocorrem, não

¹¹⁰ Quanto ao nível de rendimento, escrevem Sandefur e Scott (1981: 357-8): “Muita da evidência acerca da relação entre recompensas profissionais (*job rewards*) e migração sugere que é mais provável que os indivíduos em posições de maior prestígio e melhor pagas tenham migrado durante um determinado período do que os indivíduos em posições menos prestigiadas e pior pagas (...). O argumento é o de que os indivíduos em profissões melhor remuneradas operam num mercado geograficamente mais disperso. (...) Para além disso, a pesquisa acerca de mudanças de emprego tem também demonstrado que, à medida que o prestígio e o salário de uma profissão aumentam, as taxas de mudança de emprego diminuem. Acredita-se que o efeito negativo das recompensas profissionais tem lugar porque condições extremamente benéficas são muitas vezes difíceis de replicar noutro local, e porque os indivíduos altamente recompensados têm uma relação «quase perfeita» entre recursos e recompensas (...). Por estas razões, esperamos que as taxas de mobilidade (inter-regional) declinem à medida que o prestígio e o rendimento aumentem”.

¹¹¹ Podemos, neste caso, pôr em causa a ideia da oferta e procura de qualificações escassas como principal móbil dos movimentos migratórios [aquele que era o argumento exposto, por exemplo, por Rose (1970)].

apresentam uma hierarquização clara segundo o estatuto sócio-económico ou o nível de instrução ¹¹².

Mesmo se é problemático medir, com rigor, as propensões relativas à mobilidade dos grupos mais e menos qualificados, o aumento da qualificação dos migrantes, a que se tem assistido nos últimos anos, não exclui a continuidade dos fluxos de mão-de-obra desqualificada e precária, dada a permanente segmentação dos mercados de trabalho e a flexibilização recente das economias. Neste aspecto, sabe-se como as migrações inter-regionais e internacionais se complementam, com as migrações inter-regionais a canalizarem maior número de qualificados e a população imigrante estrangeira a abastecer em maioria alguns dos sectores mais desprotegidos das economias, com relevo para os situados em contextos urbanos (ver capítulo 7). Devemos admitir, neste caso, que a lógica dos mercados de trabalho, as diferentes hierarquias regionais e, no contexto internacional, as posições dos países no sistema mundial se responsabilizam, mais do que as carreiras profissionais dos agentes, pela constituição dos fluxos. De facto, à luz das teorias disponíveis, parece plausível aceitar que a factores mais tipicamente económicos de explicação das migrações - em particular os ligados à teoria neo-clássica - se devem juntar explicações inseridas em modelos mais complexos da acção social.

2 - Os Percursos Regionais dos Quadros e as Tendências de Evolução

2.1 - A Selectividade Regional dos Fluxos

Independentemente das considerações que realizarmos acerca do volume, absoluto ou relativo, dos movimentos de quadros, revela-se importante estudar as direcções regionais que têm tomado. Um volume mais ou menos elevado de fluxos de “topo” pode ter, na realidade, significados muito distintos consoante envolva deslocações de tipo “centrípeto” para grandes centros urbanos ou, pelo contrário, revele uma disseminação acentuada pelas “periferias”. O enquadramento destes movimentos migratórios nas principais tendências regionais esboçadas anteriormente (ver capítulo 3) é, assim, o principal objectivo deste ponto. A avaliação do comportamento dos quadros altamente qualificados face às velhas e novas geografias de produção é um dos principais aspectos a considerar. Pode suceder que as deslocações dos quadros coincidam com as tendências gerais já descritas ou, em alternativa, revelem formas

¹¹² É certo que, no grupo dos menos qualificados, a “informação” não perde a sua importância crucial: somente, ela resulta da acção de numerosas “cadeias migratórias” (ou redes informais, incluindo familiares, de informação) que superam o papel das instituições escolares.

específicas de actuação, que poderão contrariar os sentidos habituais. Este tipo de discussão é particularmente relevante pelo elevado impacto associado às deslocações dos grupos de “topo”. Tal como já assinalámos, os reduzidos quantitativos envolvidos nestes fluxos apresentam consequências de muito maior relevo, dados os seus efeitos multiplicadores e os impactos existentes sobre os níveis de produção, consumo ou, mesmo, estilos de vida locais (cf., sobre alguns destes aspectos, Keeble *et al.*, 1991: 448-9).

Embora, ao que saibamos, uma revisão teórica sistemática dos percursos inter-regionais dos quadros altamente qualificados, durante as últimas décadas, não tenha sido ainda realizada - o que se deverá à reduzida consideração deste segmento na bibliografia sobre migrações internas -, é possível tentar esboçar algumas proposições sobre o tema. Com base na informação disponível podemos, para a maioria dos casos, admitir que os sentidos regionais envolvidos nestes fluxos concordaram com as principais dinâmicas regionais descritas. É, até, possível colocar a hipótese de que os fluxos de qualificados estiveram na vanguarda de algumas tendências, dada a centralidade por si assumida nos processos de decisão e de reestruturação económica, e a “facilidade” relativa dos seus movimentos (menores custos financeiros e psicológicos de deslocação). A existência de uma resposta mais rápida aos estímulos migratórios contrasta, de facto, nos grupos de “topo”, com a maior inércia espacial que costuma caracterizar os fluxos de menos qualificados. Alguns fluxos específicos de muito qualificados parecem, no entanto, reflectir estratégias - organizacionais e individuais - particulares e, por vezes, contrariar aquelas tendências. Daí que se justifique o seu exame pormenorizado.

Se considerarmos as geografias da produção que caracterizaram as sociedades desenvolvidas durante as últimas décadas, o período de concentração regional e urbana das actividades canalizou larga parte dos quadros para algumas áreas. A concentração, em grandes regiões urbanas, do essencial da actividade económica, incluindo funções de controlo e de produção directa, foi responsável, durante o período fordista, pela activação de fluxos migratórios alargados a vários grupos sociais. O estudo da selectividade profissional, nesta época, revela sistematicamente largos fluxos de massa de não qualificados, provenientes da agricultura ou de outras actividades de cariz “urbano”, em direcção às grandes cidades, em conjunto com grupos sociais melhor posicionados. A existência de percursos de mobilidade social internos às metrópoles, com relevo para a densificação local das oportunidades profissionais e localização das instituições de formação, explica, por sua vez, o ingresso de grupos sociais menos favorecidos em canais de mobilidade locais e a reprodução urbana dos grupos de “topo”.

A principal excepção à regra da concentração deverá ter sido o Estado, a única grande organização responsável por fluxos migratórios em mercados internos de trabalho (carreiras profissionais de quadros ou outros grupos ocupacionais) que regista disseminação geográfica estrutural das actividades (cf. McKay e Whitelaw, 1977) (ver capítulo 7).

Posteriormente, o período de diversificação funcional do espaço foi responsável por alguma desconcentração dos grupos mais qualificados, em paralelo com a sedimentação local dos menos qualificados. A descentralização de várias operações económicas e o surgimento de novas iniciativas em contextos não metropolitanos transportaram consigo fluxos de “dirigentes e gestores” (muitos nos mercados internos de trabalho das organizações), o que, em conjunto com a diminuição dos êxodos clássicos, contribuiu para a maior vitalidade dos pequenos e médios centros urbanos. Esta conclusão parece segura nos trabalhos de um dos autores que melhor estudou a composição social da “contra-urbanização”. Segundo Fielding, num dos textos fundadores desta corrente,

“Embora os estudos da migração recente na Europa Ocidental mostrem, repetidamente, a elevada mobilidade dos adultos jovens, dos mais qualificados e dos melhor remunerados, eles também demonstram que os fluxos que sobem a hierarquia urbana em direcção às maiores cidades são bastante diferentes daqueles que descem a hierarquia em direcção às regiões rurais e aos aglomerados de pequena e média dimensão. Os primeiros migrantes são, com maior probabilidade, solteiros, mais novos e menos qualificados e devem ter percorrido distâncias maiores, enquanto os segundos são, com maior probabilidade, casados, mais velhos e mais qualificados e devem ser oriundos de uma cidade próxima no mesmo país, mais do que provenientes do estrangeiro. Desta forma, mesmo quando existiu um equilíbrio entre fluxos de entrada e de saída, as trocas migratórias entre regiões foram suficientes para causar mudanças económicas e sociais importantes ou, em alternativa, para manter as diferenças sócio-económicas já existentes entre regiões” (Fielding, 1982: 18).

A disseminação económica articulou-se, aliás, estreitamente com a disseminação dos estabelecimentos de ensino superior, tendo ambos passado a ligar-se a lógicas territoriais particulares (o maior equilíbrio social permitido pela contra-urbanização é, ainda, confirmado em Fielding, 1994a: 302-6) ¹¹³.

¹¹³ No seu texto de 1982 este autor escrevia que eram, sobretudo, duas as causas da contra-urbanização moderna. A primeira era a deslocação diferencial de certos grupos sociais: os operários, que contribuíram para a concentração urbana, revelavam-se tendencialmente “imóveis” (devido à ausência de fortes estímulos económicos à deslocação e aos mecanismos de Segurança Social), enquanto os “funcionários” do terciário revelavam apetência para a deslocação (dadas as suas menores raízes territoriais e as perspectivas de promoção). A segunda causa eram as alterações dos critérios de investimento das empresas, que preferiam determinadas regiões a outras (Fielding, 1982: 25ss). Escreve o autor: “É continuando a fazer aquilo que sempre fizeram - isto é, efectuar mudanças no quê, como e onde produzir bens e serviços de modo a continuar lucrativas - que as empresas actuaram como os principais agentes de mudança na distribuição da população - isto é, como os principais geradores da contra-urbanização” (id., ibid.: 32).

O período de reconcentração das actividades foi responsável, finalmente, por uma nova direcção urbana dos fluxos de “topo”. Alguns sinais já presentes no período de contra-urbanização apontavam para uma manutenção (estrutural) desta tendência. A ideia, que expusemos anteriormente, de que a diversificação funcional não punha em causa a manutenção de regiões de “controlo” ou de concepção distinguia, já, quais as verdadeiras polaridades para os grupos qualificados de mais elevado estatuto - as principais cidades (incluindo as novas “cidades mundiais”) ou os pequenos e médios centros das grandes regiões centrais (cf. Massey, 1979: 238) ¹¹⁴. O período de reestruturação económica actual parece ter criado, ainda, outros factores de concentração. As novas actividades de serviços - com destaque para os serviços de apoio às actividades económicas - adquirem, neste aspecto, um papel decisivo. Como destacam Keeble *et al.* (1991: 448-53), as vantagens da concentração de quadros de “topo” foram, de novo, descobertas pelas empresas, dado o carácter essencial do conhecimento (*expertise*) nas dinâmicas económicas contemporâneas (o que condiciona as decisões de localização). A presença daqueles profissionais gera, por seu lado, factores multiplicadores ao nível local, com destaque para a criação de pequenas e médias iniciativas (incluindo trabalho independente) e aumento do consumo local (cf., também, Daniels, 1994: 144-9) ¹¹⁵. Alguns estudos empíricos têm revelado a nova atracção que as maiores cidades exercem sobre os licenciados: estão, neste caso, o texto de Johnston (1989), sobre o Reino Unido, e o de King e Shuttleworth (1995: 24-6), sobre a Irlanda. Eles relatam que a concentração de jovens licenciados tem aumentado à medida que a mobilidade entre empregos (na perspectiva do percurso individual) progride e que todas as regiões periféricas os têm perdido, em termos líquidos, para as regiões urbanas centrais (sobre as novas polaridades urbanas dos quadros altamente qualificados, ver capítulo 7).

¹¹⁴ A asserção que as metrópoles sempre absorveram fluxos de indivíduos mais jovens, enquanto a saída para pequenos e médios centros canalizava sobretudo adultos em fase mais avançada do ciclo de vida (em particular casais jovens com crianças) (cf. Champion, 1991) pode, ainda, indiciar que as trajectórias sociais mais ambiciosas nunca deixaram de passar pelos grandes centros, enquanto a desconcentração significou ou a renúncia a percursos mais avançados ou uma estratégia deliberada de circulação.

¹¹⁵ Escrevem Keeble *et al.* (1991: 448-9): “A elevada proporção, e a dependência para o sucesso competitivo, de quadros muito qualificados e de conhecimento (*professional staff and expertise*) que caracteriza as empresas de serviços de apoio às actividades económicas (*business service firms*) de pequena e grande dimensão congrega, pelo menos, três importantes implicações de localização. Em primeiro lugar, o acesso e a disponibilidade local daquele pessoal é um requisito muito importante para muitas empresas, particularmente nos sectores de crescimento mais rápido, tal como a consultoria de gestão, onde os problemas de recrutamento são crescentes (...). Em segundo lugar, as áreas que possuem uma concentração de quadros muito qualificados exibem, provavelmente, taxas de formação mais elevadas de novas empresas de serviços de apoio às actividades económicas, uma vez que os seus fundadores são, invariavelmente, oriundos das fileiras daquele pessoal. Em terceiro lugar, os rendimentos acima da média dos quadros muito qualificados (daqueles serviços) geram, indubitavelmente, multiplicadores locais elevados de rendimentos e serviços. As empresas de serviços de apoio às actividades económicas podem, assim, trazer benefícios económicos mais elevados para as áreas em que operam do que empresas de muitos outros sectores de actividade”.

A circulação territorial dos quadros pode, finalmente, assumir algumas modalidades específicas, no que respeita às regiões de origem, passagem e destino dos fluxos ao longo do ciclo de vida. Esta circulação, no sentido que atrás lhe atribuímos, resulta de percursos de carreira que, iniciados nos grandes centros urbanos (local das sedes de muitas organizações, públicas e privadas), devem percorrer estabelecimentos situados em zonas periféricas. Neste caso, o objectivo último do agente é o regresso à região central, agora colocado nos lugares de topo da organização. A inserção em zonas de “desenvolvimento intermédio” resulta, assim, de um jogo estratégico de mobilidade - embora, em alguns casos, a estadia temporária possa terminar numa fixação efectiva. Um movimento simétrico é proposto por Fielding (1992), com a metáfora da região “escada rolante” (*escalator region*) - noção que aplicou à região metropolitana de Londres. Esta situação tem uma caracterização simples. Em primeiro lugar, a zona em causa deve conhecer uma entrada migratória significativa de jovens adultos (incluindo os que dispõem de formação superior) em fase inicial de mobilidade social ascendente. Em segundo, a promoção social destes agentes, em conjunto com a dos não migrantes, deve ser maior do que a que seria conseguida em outras regiões do país. Em terceiro, os mesmos indivíduos, em fases mais avançadas do ciclo de vida, deixam a região depois de obtido um estatuto social mais elevado, para usufruir dessa condição num outro local. É a capacidade, superior à média, de promoção na escala social que permite que uma dada região alcance aquele estatuto, incorporando jovens em fase de “subida” e vendo-os posteriormente sair, numa fase mais elevada do ciclo de vida e estatuto social ¹¹⁶.

As potencialidades e limitações desta metáfora - que se aplica particularmente aos profissionais de “topo” - são indicadas por Fielding. A sua validade parece ser confirmada por alguns indicadores empíricos disponíveis no Reino Unido. No caso dos anos 70 (período que o autor analisa) todas as condições colocadas são verificadas pela região de Londres. Tal significa que as probabilidades de mobilidade social variam, directamente, com a mobilidade geográfica e que, neste caso, ocorre um circuito particular, com passagem inicial e afastamento posterior da metrópole. Existem, por outras palavras, “diferenças espaciais” relevantes para as trajectórias sociais dos indivíduos, isto é, regiões cujos recursos e oportunidades permitem, em igualdade de

¹¹⁶ A ideia de que, no caso de uma região com elevados fluxos de entrada e saída migratórias, as características dos migrantes, à entrada e saída, podem não ser idênticas, não é estranha a vários autores, nomeadamente na teoria económica (cf. Greenwood, 1975: 413). Note-se, ainda, que as tendências estabelecidas por Fielding são parcialmente contraditórias com as indicadas por outros autores. A sua asserção de que a região do Sudeste inglês (a região urbana de Londres) recebe um elevado número de jovens recém-licenciados de universidades periféricas (Fielding, 1992: 8) e, simultaneamente, “(...) é uma exportadora líquida da população qualificada e experiente da classe de serviços mais qualificada (*service class*)” (id., *ibid.*: 11), contraria a estabelecida por Johnston (1989) para o segundo daqueles segmentos.

condições à partida, um maior avanço na estrutura social. Quanto às limitações do indicador, elas prendem-se, segundo Fielding, com a importância do recrutamento internacional dos segmentos sociais de “topo” para as regiões urbanas centrais; o grande volume do recrutamento local (situações que desvalorizam, em conjunto, o papel das migrações inter-regionais); e a atracção dos segmentos sociais mais desqualificados para aquelas regiões (o que leva a uma “polarização social” das metrópoles). Poderíamos argumentar, contra Fielding, que se actualizássemos os dados para os anos 80 o conceito talvez perdesse relevo para explicar as dinâmicas dos quadros, dado o aumento de atracção das regiões centrais nesse período (o que não é, no entanto, a previsão do autor - cf. id., ibid.: 2).

2.2 - As Tendências de Evolução

O último ponto a destacar é o dos valores absolutos envolvidos nas deslocações inter-regionais dos quadros, bem como as suas tendências de evolução. Quanto a este aspecto, algumas evidências foram, já, adiantadas. O aumento do peso do grupo na grelha de estratificação social moderna, num processo ligado à importância crescente das qualificações e das credenciais educativas de nível superior, tem conduzido, directamente, a um aumento dos seus fluxos migratórios, mesmo sem variação na propensão relativa à mobilidade. Tal situação decorre do contexto de reestruturação económica contemporânea. A alteração das bases de produção (papel do conhecimento e informação, inovações tecnológicas, terciarização, globalização dos mercados, crescente competição) tem levado a um apelo crescente de mão-de-obra muito qualificada, com destaque para a que possui qualificações formais de nível superior. Tal exigência resulta em crescentes incorporações de licenciados nas organizações, através dos mercados externos de trabalho, e na sua circulação através dos mercados internos de trabalho (carreiras profissionais). Pelo menos nos países desenvolvidos, ambos os motivos têm justificado um forte aumento dos números absolutos de deslocações de “topo”.

O facto, a que já aludimos atrás, de a maior procura de qualificações e a democratização do ensino superior serem recentes - nos países europeus mais desenvolvidos este processo data, sobretudo, dos anos 60 - condiciona ainda, de forma conjuntural, esta mobilidade. Grande parte dos licenciados incorporados, desde então, nos mercados de trabalho, utilizando estratégias “ocupacionais” ou “organizacionais”, insere-se nos segmentos jovens da população. Uma vez que esta condição se liga a posições no ciclo de vida facilitadoras da migração, é de esperar uma multiplicação das

deslocações. Noutros termos, à selecção causada pela elevada qualificação junta-se, agora, a relacionada com a idade. Este efeito conjuntural deverá, no entanto, diminuir a prazo. À medida que o recrutamento de licenciados diminui de intensidade e que este grupo de activos envelhece, também diminuem os montantes absolutos e as probabilidades relativas de deslocação. Apesar de a selectividade migratória dos segmentos de “topo” poder teoricamente ser medida, como vimos atrás, em termos “puros”, a sua articulação com outras variáveis torna sempre complexa a predição dos montantes dos fluxos.

Mesmo não considerando os efeitos conjunturais da mobilidade, as suas tendências de evolução são complexas. Podemos aceitar que, neste campo, os sinais são contraditórios. Existem, por um lado, factores que apontam para o aumento das migrações, tanto em termos absolutos como relativos. Entre estes, contam-se o maior peso dos segmentos mais qualificados na actividade económica e estrutura social (conduzindo ao reforço da selecção migratória pela qualificação e a estratégias ocupacionais e organizacionais de mobilidade); o aumento da natureza temporária do trabalho (contratos ou projectos temporários, levando a maior volume das estratégias que implicam deslocação, sobretudo em início de carreira); e o aumento da dimensão e competitividade dos mercados. Por outro lado, há razões que levam a um decréscimo das migrações. Nestas, contam-se a fragmentação interna dos grupos qualificados (com diminuição do segmento mais móvel: a *old bureaucratic service class* e aumento dos independentes e empresários); a diminuição relativa do emprego em organizações de grande dimensão (com menor complexidade espacial e encurtamento dos percursos de carreira); as novas polaridades espaciais; o aumento das famílias de “dupla carreira”; a melhoria dos meios de comunicação e a crescente tolerância dos grupos de “topo” aos movimentos temporários (incluindo o alargamento do espaço de vida, circulação e viagens de negócios e formas de mobilidade virtual, como a comunicação electrónica) (para uma síntese de alguns destes factores, cf. Green, 1992: 114-6).

Capítulo 6 - A Mobilidade Internacional dos Quadros Altamente Qualificados: do “Brain Drain” ao “Skill Exchange”

A bibliografia corrente sobre migrações internacionais não tem, habitualmente, focado o tema da mobilidade dos quadros altamente qualificados. Os seus temas predominantes são o estudo dos fluxos migratórios de massa de natureza económica, compostos sobretudo por não qualificados, ou os problemas mais recentes da imigração ilegal, refugiados, integração social ou cidadania (cf. Zolberg, 1989 ou Brubaker, 1991). Quando estuda os segmentos mais qualificados, a teoria utiliza sobretudo a perspectiva clássica do *brain drain*: a deslocação dos “cérebros” dos países menos para os mais desenvolvidos. As alterações no campo das migrações internacionais são hoje, porém, notórias. Os sinais de uma maior promoção dos recursos humanos são crescentes: as várias projecções das necessidades futuras de emprego, incluindo o migrante, nos países desenvolvidos apontam para um aumento da proporção de qualificados; e o espaço para a imigração de não qualificados restringe-se, devido à sua baixa formação e ao peso dos desempregados de origem nacional que com eles agora concorrem. A discussão acerca das políticas de imigração da União Europeia ganha contornos novos: em lugar do “fecho” absoluto das fronteiras, aponta-se para a possibilidade de uma “selecção” qualitativa dos migrantes. À semelhança do que já se passa nos países tradicionais de imigração, a Europa colocar-se-á num mercado mundial de qualificados (cf. Straubhaar e Zimmermann, 1991). O processo de internacionalização das economias e das empresas revela, ainda, múltiplas estratégias de captação e colocação internacional dos recursos humanos mais qualificados (Salt, 1983/84 e 1992b; Salt e Ford, 1993). Segundo alguns autores, é provável que estejamos perto do fim de um período de migrações de “massa” tradicionais e que um novo tipo de movimentos, envolvendo os mais qualificados, ocupe agora o centro do debate (Salt, 1992a: 1093-6 e Salt e Ford, 1993).

Uma análise pormenorizada da bibliografia sobre migrações internacionais revela, sobretudo, referências dispersas aos movimentos de “topo”. De facto, encontramos poucas obras de síntese inteiramente dedicadas a este assunto, em contraste com a existência de numerosos artigos em revistas especializadas. A proveniência disciplinar dos estudos nesta área é, também, variada. Se, na sociologia das migrações (em sentido estrito), o assunto tem sido escassamente debatido, trabalhos ligados à economia ou à geografia têm oferecido contribuições importantes neste domínio. A sua orientação empírica é variável. Se, nos anos 60 e 70, predominaram as referências às diversas modalidades do *brain drain*, os anos 80

testemunharam o interesse sobre outros tipos de mobilidade. A maior centralidade dos quadros na estrutura económica e social; a integração crescente das economias e sociedades mundiais; as fortes possibilidades de transporte e comunicação - são factos que, como sucede no plano das migrações inter-regionais, explicam o interesse recente pela mobilidade dos segmentos profissionais mais qualificados.

1 - A História da Mobilidade: Migrações de Intelectuais e Estruturas Sociais

1.1 - As Migrações dos Intelectuais e das Elites nas Sociedades Tradicionais

A mobilidade internacional dos “cérebros” não é um fenómeno novo. Ao longo da história, os tipos de fluxos e as motivações envolvidas têm sido múltiplos. Eles podem consistir em movimentos de indivíduos ligados à actividade económica - num sentido amplo de “elites económicas” que possa captar o segmento que nos interessa; deslocações por motivos políticos ligadas às relações diplomáticas ou à administração colonial; viagens de lazer efectuadas pelas “elites”; e, naturalmente, deslocações de intelectuais ou cientistas, incluindo as que resultam da atracção de centros de produção intelectual e as que se devem a perseguições políticas ou religiosas. Como lembram, a este propósito, Paganoni e Todisco (in AAVV, 1995: 3), “desde tempos imemoriais, académicos, astrónomos, linguistas, bem como artífices (*craftsmen*) com qualificações de engenharia, militares ou de gravação (*printing*), moveram-se no interior de impérios ou entre eles”¹¹⁷.

No caso das migrações de intelectuais e cientistas - aquelas para as quais as referências são mais numerosas -, podemos admitir que a sua existência é “tão antiga como a ciência” (Dedijer, 1968: 28). A atracção de sábios pelos “centros nevrálgicos de produção intelectual” tem sido uma constante na história (Pascual de Sans e Cardelús, 1991: 19). Num texto inteiramente dedicado ao assunto, Dedijer (1968) enumera as principais circunstâncias históricas desta mobilidade. Segundo ele, importantes movimentos deste tipo ocorreram no período clássico do pensamento grego: muitos dos pensadores de então migraram “enquanto estudantes, professores, académicos ou

¹¹⁷ A antiguidade destes movimentos é bem expressa por outros autores. Como refere Wright Mills, num estudo acerca da “elite de negócios” americana, citando Thomas Jefferson, “os mercadores (*merchants*) não têm pátria. O simples lugar onde permanecem não constitui uma ligação tão forte como a daquele de onde retiram os seus lucros” (cit. in Scott, 1990 I: 283). Musgrove, por seu lado, relembra um texto do Censo da Inglaterra e Gales de 1861: “As pessoas destas ilhas são mais móveis do que as de outras nações, e um grande número delas estão sempre no estrangeiro, por vezes em viagens longínquas, por vezes nos Alpes, por vezes nos desertos de África, ou nos lugares mais estranhos; mas, em geral, em navios no mar, nos grandes entrepostos comerciais, nas capitais da Europa, nas nossas colónias, ou nos Estados da América” (cit. por Musgrove, 1963: 1).

investigadores”. Até ao ano 300 a.C., Atenas e, em particular, as instituições criadas por Platão e Aristóteles exerceram uma poderosa atracção. Mais tarde, e até ao ano 500 da nossa era, foi o complexo (museu e biblioteca) de Alexandria que atraiu os “melhores talentos”. Segundo Dedijer, data deste período uma assinalável novidade histórica: a partir de então (há pelo menos 2200 anos), as autoridades no poder, desde os reis da dinastia dos Ptolomeus até às autoridades políticas contemporâneas, dispõem de políticas para atrair - ou rejeitar - intelectuais.

A fase tardia da Antiguidade e o início do período medieval continuam a apresentar movimentos de intelectuais. O desenvolvimento histórico do pensamento árabe, por exemplo, é marcado por um intenso intercâmbio destes agentes e um alargamento significativo dos espaços de vida de cada um. Um pensador como Ibn Khaldun, que viveu durante o século XIV e início do século XV, desenrola a sua vida por toda a civilização islâmica do Magreb, tendo por balizas o Sul de Espanha e Marrocos, num extremo, e o Cairo e Damasco, no outro (cf. Ferreira *et al.*, 1995: 63-7). A fase seguinte da mobilidade dos cérebros, no contexto ocidental, é, segundo Dedijer, a da expansão das universidades medievais. Entre os séculos XI e XVII, o movimento de intelectuais é intenso: “(...) raramente na história existiu tanta migração ao longo de fronteiras políticas, e durando tanto tempo, como aquela que se manifestou entre as universidades da Europa desde o século XIII ao XV” (Dedijer, 1968: 21). Muitos dos percursos então efectuados eram de estudantes estrangeiros; a unidade cultural da região (incluindo a comunidade linguística - o latim - e religiosa - a Igreja Católica) facilitava, apesar da fragmentação política, estes percursos - situação que recorda que a construção de intercâmbios estudantis não é um episódio recente na Europa ¹¹⁸.

Os séculos recentes são de diversificação e intensificação dos movimentos de “topo”. Por um lado, a existência de laços crescentes entre os países (e regiões), seja na forma de actividade comercial, ligação política ou cultural, levou a uma mobilidade acrescida das elites. Os “mercadores” das várias épocas são, naturalmente, um primeiro exemplo. Os “construtores de impérios” são um segundo: estão, neste caso, “soldados, administradores, homens de negócios e outros”, cuja “expatriação” há muito marca o reforço dos laços territoriais (Champion, 1994: 656). O período colonial do século XIX e primeira metade do século XX representa um motivo para forte migração de “cérebros”,

¹¹⁸ O argumento da longevidade da “migração de talentos” é também apresentado por Salomon. Segundo este, “a emigração intelectual é, de facto, uma história muito antiga. Platão oferecendo os seus serviços ao tirano de Siracusa, Galileu colocando-se sob a protecção de Veneza, os irmãos Cassini atraídos a peso de ouro por Luís XIV para construir o observatório de Paris, os aristocratas (como Dupont de Nemours) fugindo da revolução francesa, os cientistas recrutados na Europa pelos primeiros grandes laboratórios industriais americanos: tantos exemplos, tantas razões pelas quais os investigadores escolhem emigrar - da atracção pelas viagens, pela novidade e o lucro (intelectual ou outro), à necessidade de fugir às perseguições” (Salomon, 1991: 413).

não tanto na sua vertente científica como de competências económicas (homens de negócios), políticas (administradores, funcionários públicos), culturais (professores, missionários) e militares (cf., também, Mendoza e Pascual de Sans, 1995: 1). Por outro lado, a melhoria dos meios de transporte e comunicação potenciou o volume desta mobilidade.

1.2 - A Sociedade Moderna: “Elite Migratória” e Reestruturação Económica

Um dos argumentos mais interessantes para o estudo da mobilidade dos profissionais mais qualificados desde o final do século XIX é oferecido, como vimos no capítulo anterior, por Musgrove (1963). A ambição teórica revelada no seu texto e o facto de não se circunscrever a nenhum tipo específico de migrações qualificadas permitem tomá-lo não apenas como um pioneiro, mas como um “clássico” dos estudos nesta área (tanto sobre migrações internas como internacionais) ¹¹⁹. No campo específico das migrações internacionais, o autor obtém alguma confirmação empírica para a “migratoriedade” das elites. Verifica, em primeiro lugar, que o nível de qualificação da emigração britânica não cessou de aumentar desde o final do século XIX. No caso dos fluxos dirigidos aos EUA salienta, especificamente, que a transição de emigrantes não qualificados para qualificados oferece um significado especial: à medida que o sistema económico integra tarefas mais profissionalizadas, e que o sistema de estratificação social se torna crescentemente “formalizado” em torno de credenciais educativas, o critério de sucesso deixa de ser a “iniciativa, o esforço ou o sofrimento” para passar a ser o da educação. Em segundo lugar, salienta que se tende a criar um regime de “circulação geográfica” da elite - num certo sentido, um “novo nomadismo” (id., *ibid.*: 1 e 3-4). Assim, por exemplo, a saída de profissionais britânicos para os Estados Unidos tende a ser compensada pela entrada (em números “sem precedente”) de profissionais do mesmo tipo oriundos do estrangeiro (Austrália, Canadá ou Índia) e, em vários casos, pelo retorno dos primeiros. As razões para esta mobilidade, segundo

¹¹⁹ Seria interessante discutir a razão pela qual Musgrove não é habitualmente reconhecido como um “clássico”, nem mesmo reconhecido pelos estudiosos das migrações. O facto de o estudo das migrações qualificadas não ter sido objecto de particular atenção no seio da teoria científica - para além do fenómeno mais habitual do *brain drain* - pode ser tomado como uma razão. Musgrove é sociólogo, e a sociologia das migrações não tem privilegiado esta área; a maior parte das referências ao autor pode ser encontrada, assim, em trabalhos produzidos por geógrafos (talvez com a mais relevante excepção de Savage, 1988). Uma outra razão pode ser procurada no conteúdo do texto. Apesar da ambição pontual do autor (incluindo a noção de *migratoriness* e do paralelo com Weber) e de excelentes pontos de vista sob a questão da migração das “elites” (no seu caso, sobretudo das elites escolarizadas), o texto sofre, talvez, por possuir vastas passagens meramente descritivas, uma ambição por vezes excessiva (a caracterização do *stress* psicológico do migrante é uma ilustração deste ponto) e por desvalorizar, em excesso, o potencial migratório dos grupos desfavorecidos. Apesar disto, consideramos que o trabalho de Musgrove é, talvez, o mais sistemático e abrangente dos estudos pioneiros na área das migrações qualificadas.

Musgrove, são semelhantes às das migrações inter-regionais: a existência de “cosmopolitismo” nos grupos qualificados, conjugada com a experiência prévia de “desalojamento” enquanto estudante; e as necessidades de qualificação nos mercados de trabalho dos países de destino. Podem, ainda, existir razões conjunturais para a emigração: a existência de dificuldades de emprego ou carreira profissional na origem e a influência de grupos de referência emigrados permitem reforçar a intenção emigratória das elites.

A visão oferecida por George (1970/1959 e 1977) acerca das alterações verificadas nas migrações internacionais depois da Primeira Guerra Mundial, com aumento progressivo dos fluxos migratórios de indivíduos qualificados, complementa a de Musgrove. O argumento de George é, de alguma forma, mais restrito do que o daquele (e sobrepõe-se, aliás, parcialmente a ele); mas o pormenor histórico que fornece permite compreender melhor as novas realidades. Segundo o autor, no centro das modificações operadas na composição das migrações internacionais estão as mutações verificadas nas economias. A principal alteração que então ocorre é de natureza tecnológica: nas primeiras décadas do século, a intensificação técnica da produção (que, a par da organização racional, permite “substituir o homem pela máquina” e retirar ao primeiro a qualidade de factor mais barato de produção) tem uma importância decisiva. As migrações predominantes no final do século XIX e princípio do século XX são as migrações transoceânicas destinadas aos novos continentes, sobretudo América do Norte e Austrália. Esses fluxos, destinados ao “desenvolvimento dos países novos”, são caracterizados pela entrada de “(...) grandes massas de trabalhadores sem qualificação especial para a cultura de espaços virgens, a exploração de minérios, a construção dos caminhos-de-ferro, a edificação das cidades” (George, 1977: 20). Depois da Primeira Guerra Mundial e, sobretudo, por altura da crise económica dos anos 30, os grandes movimentos migratórios de massa são, no entanto, “travados”, iniciando-se um período de maior selectividade - pela qualificação - da migração internacional.

Os Estados Unidos são, segundo George, um bom exemplo desta alteração. A percepção de “saturação demográfica” conjugada com a mutação tecnológica, levaram, a partir dos anos 20, a mudanças legislativas importantes em relação à imigração, com o objectivo de diminuir os fluxos e aumentar a sua qualificação ¹²⁰. Depois da Segunda

¹²⁰ Nos EUA, entre 1920 e 1924, são estabelecidas políticas que permitem diminuir o volume dos fluxos imigratórios. A partir de 1921, entra em vigor um sistema de quotas com o fim de travar a entrada de algumas nacionalidades (com relevo para os asiáticos), dando prioridade a algumas outras (sobretudo anglo-saxões e germânicos). Se é certo, como diz George, que as preocupações “etno-culturais” estão presentes, o facto revela também um outro tipo de percepção: este sistema impediu “(...) a entrada dos menos qualificados - dos quais já não havia necessidade - e deixava a porta entreaberta para uma imigração de operários

Guerra, tornou-se ainda mais significativa a entrada de indivíduos com competências “profissionais, científicas e artísticas” e mais evidente a “grande economia de despesas de formação” que eles implicavam. Como escreve o autor, a “(...) evolução iniciada depois da Primeira Guerra Mundial concretizou-se nas últimas décadas: é simbolizada pelo *brain drain*” (id., *ibid.*: 118). O aumento de qualificação dos migrantes nesta época alarga-se, segundo ele, a outros países. Os “novos países” de imigração conhecem uma evolução semelhante. No Canadá, a selectividade dos imigrantes é acentuada com a criação de incentivos à entrada de “profissões liberais e técnicos” (as principais medidas datam de 1947 e 1966); a Austrália conhece, desde os anos 50, uma evolução idêntica, numa situação específica de duplo desejo de “povoamento” e de “desenvolvimento”. Os países industriais do Noroeste da Europa tornam-se duplos fornecedores de profissionais qualificados: para os mercados de trabalho dos primeiros e no âmbito da “cooperação técnica” com países menos desenvolvidos. Se, no primeiro caso, se trata de migrações muitas vezes definitivas, o segundo movimento configura-se como uma novidade: migrações “temporárias de técnicos por contrato” praticadas “tanto por países capitalistas como por países socialistas, cada grupo na sua zona própria de influência” - com relevo para as anteriores relações coloniais dos primeiros e a esfera política de influência dos segundos. Finalmente, os países menos desenvolvidos passam a empenhar-se nestes movimentos, como emissores das suas “elites” para os países industrializados e receptores de profissionais daí oriundos ¹²¹.

qualificados, já formados profissionalmente, de pessoas com uma educação escolar de pelo menos 6 anos ou, ainda melhor, de técnicos e quadros, numa altura em que os Estados Unidos se lançavam em formas novas de indústria e de promoção técnica” (George, 1977: 117).

¹²¹ Em 1959 escrevia George, com um erro de avaliação hoje evidente, que as migrações não qualificadas estavam a desaparecer na Europa, e a emigração portuguesa era então “o único movimento deste tipo” (George, 1970/1959: 46). E concluía: “A porta da emigração está hoje fechada para as massas oriundas de países subdesenvolvidos, que estão condenadas à miséria e à inércia geográfica devido à oposição fundamental entre a oferta do «poder do músculo» (*muscle power*), por parte de economias atrasadas e sobrepovoadas, e a procura do «poder do cérebro» (*brain power*), nas economias técnicas de crescente complexidade” (id., *ibid.*: 47). A ideia de que a um período de migrações de massa de trabalhadores não qualificados se vai suceder uma época de migrações de quadros e especialistas tem sido, na realidade, uma profecia com resultados várias vezes adiados. Para além de Musgrove ou George, um autor como Brinley Thomas (1968b) dizia explicitamente que nos “últimos 20 anos” (décadas de 50 e 60) uma “alta proporção” de classes qualificadas entre os migrantes internacionais contrastava com uma “imobilidade relativa” do trabalho não qualificado (id., *ibid.*: 29). Mais recentemente, os argumentos de Champion (1994) acerca das migrações da época “pós-moderna” ou o sugestivo título do trabalho de Salt e Ford (1993) apontam num sentido semelhante. A quantidade de migrantes pouco qualificados que continuam a aceder a países desenvolvidos - desde os “temporários” (*gastarbeiter*), na Europa dos anos 60, até aos ilegais, na Europa ou EUA mais recentes - tem desmentido estas previsões (ver capítulo 3).

2 - O “Brain Drain”

2.1 - Origem e Evolução do Conceito: do Problema Europeu ao do Desenvolvimento

A origem do conceito de *brain drain* não corresponde ao fenómeno que se tornou vulgar com o termo - a fuga dos recursos humanos mais qualificados do Terceiro Mundo para os países desenvolvidos. Se considerarmos as suas raízes mais longínquas, ele corresponde às queixas dos atenienses, por volta de 150 d.C., acerca do “*drain of Greek brains*” para Alexandria (Oliveira e Sousa, 1989: 197). Quanto à origem directa da expressão, resulta de um relatório efectuado em 1962 pela *Royal Society* britânica acerca da saída de engenheiros, cientistas e técnicos do Reino Unido para a América do Norte. Em ambos os casos, como nota Oliveira e Sousa, “(...) a contribuição para o bem-estar do país de destino foi confrontada com uma sensação de perda por parte do país de origem” (id., ibid.: 197).

No início dos anos 60, o termo foi sobretudo utilizado para expressar os “receios” europeus acerca da “fuga de cérebros” para os Estados Unidos. As saídas oriundas do continente europeu envolviam, todos os anos, um elevado número de graduados em áreas científicas e diziam então respeito a vários dos países ocidentais. Um pouco mais tarde, a partir de meados da década, o conceito tornou-se mais abrangente e passou a referir-se à maior parte dos fluxos de profissionais qualificados, com destaque para aqueles que se dirigiam dos países menos para os mais desenvolvidos (Mundende, 1989: 183)¹²². É com base nesta última perspectiva que será produzida a bibliografia mais numerosa e serão realizados os principais desenvolvimentos teóricos nesta matéria.

No seu sentido mais directo, o *brain drain* corresponde a uma “contínua perda de pessoal altamente qualificado de certos países e o correspondente ganho inesperado para outros” (Portes, 1976: 489). Foi, desde o início, associado ao conceito o prejuízo económico causado aos países de emissão e o benefício prestado aos receptores. Aquele que se considerou como principal factor de impacto foram os custos de formação transportados com o migrante; ainda que, do ponto de vista individual, esse problema

¹²² Como decorre de uma revisão dos títulos bibliográficos publicados sobre este tema, datam ainda da segunda metade dos anos 60 alguns conceitos “paralelos” ao original: *brain gain*, migração de intelectuais, êxodo de competências, migração de “talentos” (*migration of talent*), circulação internacional de capital humano, mercado internacional de “cérebros” ou “transferência inversa de tecnologia” (cf. Glaser, 1978, entre outros). Na maior parte dos casos, estes conceitos referiram-se tanto aos países europeus como aos menos desenvolvidos. A inovação de alguns deles consistiu em ultrapassar explicitamente a restrição profissional de algumas análises. Na prática, os conceitos variam entre uma acepção restrita de cientistas e investigadores (habitual no termo original) e uma versão ampla que inclui outros profissionais de “elite” (médicos, engenheiros, etc.) ou mesmo trabalhadores manuais com elevadas qualificações.

fosse pouco relevante, do ponto de vista dos países envolvidos ele criava dificuldades, sobretudo quando os países de origem eram, precisamente, os mais carecidos de apoio a esse nível (passando-se o contrário com os de recepção) ¹²³.

A ideia de *brain drain* representa apenas um tipo sociológico e geográfico preciso das deslocações das elites. Aquilo que marcou a segunda metade do século XX foi a existência de uma relativa novidade histórica, com a passagem de alguma multipolaridade dos movimentos para uma mais distinta unilateralidade - envolvendo, como emissores, regiões frequentemente periféricas e, como receptores, países centrais mais industrializados. É certo que a polaridade sempre existiu nos movimentos de “topo”: a atracção dos intelectuais e cientistas ao longo da história reflectiu graus diversos de “centralidade” territorial. Podemos admitir, como marcas distintivas do *brain drain* do século XX, a existência de uma assimetria económica mais forte; o tipo de ligações internacionais existentes (incluindo as relações de dependência das economias-mundo); a maior intensidade de aplicação da ciência e tecnologia; e o facto de estes fluxos se moverem no sentido contrário aos do capital (Adams, 1968: 3).

(a) Os Receios Europeus de “Fuga dos Cérebros”

A preocupação com a “fuga dos cérebros” foi, no início, um problema europeu. A origem directa do conceito situa-se nos anos 60, para descrever a emigração de profissionais oriundos do Reino Unido. O fenómeno era já visível, porém, na década de 50 e respeitava a outros países da Europa. Um livro que é ainda hoje um clássico sobre o *brain drain* - a colectânea editada por Adams em 1968 (Adams, 1968) - reflecte bem esta ascendência. Num dos capítulos do livro (que resultou de uma conferência decorrida na Suíça um ano antes) escreve-se que ele foi inspirado “(...) pelo receio de um *brain drain* da Europa para a América” (Mossé, in id., ibid.: 164-5). É certo que o seu conteúdo não corresponde inteiramente a esta ideia. A consulta dos diversos capítulos revela equilíbrio entre os dedicados a países europeus e a países menos desenvolvidos; e, na introdução geral ao volume, Adams trata os dois grupos de países em situação de quase igualdade. Não deixa, no entanto, de ser interessante verificar que este equilíbrio de posições seria, logo no início da década seguinte, absolutamente invertido a favor dos problemas do Terceiro Mundo.

Entre os países europeus, a maioria das referências atribui relevo à mobilidade oriunda do Reino Unido. Segundo Petersen (1975), a origem primeira do fenómeno,

¹²³ Dado este tipo de enquadramento teórico, o problema do *brain drain* foi, durante muito tempo, discutido sobretudo entre economistas. A existência de sentidos geográficos complexos e de factores sociológicos e políticos colocaram, no entanto, o tema numa zona de interdisciplinaridade.

neste país, data da fundação do *National Health Service*, em 1948. Dada a ausência de contribuição monetária directa para a prestação dos cuidados de saúde, ocorreu um aumento da procura e sobrecarga dos serviços médicos. Na expressão do autor, o tempo passado a verificar “queixas triviais”, a impossibilidade de estabelecer diagnósticos cuidados, as longas formalidades burocráticas e (naturalmente) as “baixas remunerações” levaram à “hostilidade da profissão médica” face ao regime e ao início de um processo migratório ¹²⁴. Ainda no final dos anos 50, este tipo de emigração revelava não se restringir à profissão médica e ser comum a outros grupos profissionais, em particular cientistas e engenheiros. Com base em dados para 1956-59, Musgrove (1963: 5-6) salientava que o facto de vários grupos profissionais emigrarem excluía esta questão do âmbito corporativo de uma profissão e permitia integrá-la no problema, mais amplo, da “elite migratória”. O relatório fundador do *British Royal Society* mencionava, igualmente, três categorias profissionais (cf. Oliveira e Sousa, 1989: 197), o que permite antever que as causas de mobilidade eram comuns a vários grupos de “topo” da estrutura social. A generalização da “fuga dos cérebros” a outros países europeus foi, também, admitida neste período, e a análise de alguns dados comparativos coloca mesmo em questão a primazia britânica no movimento ¹²⁵.

A principal unanimidade teórica que existe nesta área parece ser a do papel desempenhado pelos EUA. Estes surgiam como o “destino preferido” dos migrantes, detendo a maior capacidade de absorção dos fluxos, provenientes tanto da Europa como do Canadá e, como veremos, de países menos desenvolvidos. Os seus benefícios, bem como os prejuízos causados aos países de origem, pareciam ser avultados. O tom utilizado em alguns textos desta época revela a natureza do problema. No prefácio ao livro de Adams, escrevia-se:

¹²⁴ Escreve Petersen (1975: 591): “(...) todos os anos, durante a década de 60, entre um quinto e um terço dos licenciados das escolas médicas emigraram, estimulando o Ministro da Saúde a queixar-se que «a Grã-Bretanha não tem, simplesmente, capacidade para formar médicos com o objectivo de fornecer a *American Medical Association*». O sistema apenas continuou a funcionar devido ao *brain drain* para a Grã-Bretanha de indianos e paquistaneses, que constituíam quase metade dos jovens médicos do país, e o esforço parcialmente conseguido de induzir alguns dos emigrantes a regressar”.

¹²⁵ Os dados, trabalhados por Thomas (1968b), respeitantes à imigração para os EUA de cientistas e engenheiros no período 1956-61 indicam que as maiores proporções relativas dos fluxos (média anual) em relação ao número de licenciados (em 1959) ocorriam no Canadá, Suíça, Noruega, Holanda, Grécia, Alemanha e, só depois, Reino Unido. Dada a sua dimensão relativa, este indicador permitia traduzir as perdas nacionais em recursos qualificados: estas variavam entre 32% do número anual de licenciados, no Canadá, entre 15 e 17% na Suíça, Noruega e Holanda, e entre cerca de 7 e 10% nos outros países referidos (a média para a Europa Ocidental, segundo o autor, era de 5,4%). Se considerássemos os fluxos em valor absoluto, eles seriam mais intensos no Canadá, Reino Unido e Alemanha. O caso da França é, ainda, sujeito a observações contraditórias. Depois do Reino Unido, a França é o país mais realçado por Petersen (1975: 294) como fonte de *brain drain*, ao considerar que o fluxo daí oriundo, nos anos 60, é proporcionalmente “quase equivalente” ao britânico. As referências ao caso francês inseridas em Adams (1968) - em particular nos textos de Thomas e Moussé - não confirmam aquela indicação: Thomas, por exemplo, atribui-lhe uma perda de apenas 1% de licenciados em ciência e engenharia, e Moussé escreve que os académicos franceses “não são induzidos nem desejados” na emigração para os EUA (cf. Adams, 1968: 165).

“Em anos recentes (...), os Estados Unidos têm sido alvo de um grande conjunto de queixas. Foram acusados de drenar a Grã-Bretanha, o Continente e os países menos desenvolvidos dos seus profissionais e, portanto, de impedir o desenvolvimento desses países” (Paul H. Douglas, in Adams, 1968: XI).

O texto de Fortney (1970) também debate este argumento. Segundo a autora, a entrada de imigrantes qualificados nos EUA era claramente benéfica para este país, com destaque para as actividades científicas (em dívida, “em larga medida”, para com os imigrantes) e médicas (“dependentes da imigração”) ¹²⁶. Fortney refere, a propósito destes dados, a acusação de drenagem “deliberada” de profissionais por parte dos EUA, implicando poupança económica na sua produção. Segundo os dados apresentados, a acusação podia ser considerada parcialmente verdadeira. Se o governo federal nada fazia para recrutar profissionais (e as autoridades americanas ainda financiavam estudantes estrangeiros), os governos estaduais e locais tinham políticas activas de recrutamento (por exemplo, colocando anúncios na imprensa britânica) e uma empresa privada, “fundada com o único propósito de recrutar cientistas e engenheiros do estrangeiro para empresas americanas”, tinha intensa actividade em 1966 (Fortney, 1970: 231) ¹²⁷.

(b) O Terceiro Mundo e o Problema do Desenvolvimento

A aplicação do conceito aos países menos desenvolvidos é um pouco posterior à sua utilização para os países europeus. O trabalho de Adams (1968) reflecte já essa dualidade, ao admitir as origens separadas dos “cérebros” emigrados (cerca de metade dos capítulos que o constituem e das referências que são feitas na introdução mencionam o problema dos países “mais pobres”). Desde o início dos anos 70 que este sentido do conceito se torna claramente dominante. Se o “êxodo” proveniente da Europa sempre se referiu a uma relativa minoria de emigrados, sem impacto profundo sobre as economias e sociedades de origem (George, como vimos, admitia mesmo o seu “excedente” nas economias desenvolvidas), o fluxo oriundo do Terceiro Mundo cedo se

¹²⁶ Segundo os dados de Adams, 25% dos médicos dos hospitais americanos eram, em 1964-65, estrangeiros, provenientes tanto de países desenvolvidos como não desenvolvidos (Adams, 1968: 1).

¹²⁷ A dimensão quantitativa da “fuga de cérebros” europeus (e de outros países desenvolvidos) pode ser ilustrada através dos números apresentados por Ramos dos Santos. Segundo este (1983a: 112), dos cerca de 930 000 indivíduos, neste segmento, entrados nos EUA, Canadá e Reino Unido, em 1961-76, entre 60 a 65% provinham de outros países desenvolvidos. Os benefícios americanos com este tipo de imigração qualificada são, por outro lado, conhecidos. Embora os motivos das deslocações sejam variados (económicos ou políticos) e a discussão acerca dos motivos de entrada (recrutamento activo ou migração individual de “risco”) seja, provavelmente, inconclusiva, o certo é que os EUA surgiram como um dos mais importantes “pólos de produção intelectual” da era moderna. O argumento expresso por Salomon (1991: 414) de que, entre 1939 e 1960, mais de 65 000 cientistas (entre judeus e não judeus) emigraram da Europa para EUA, “entre os quais uma grande quantidade de prémios Nobel”, apenas vem lembrar esta realidade.

revelou quantitativa e relativamente mais importante e com consequências muito mais negativas sobre as sociedades de origem.

No início dos anos 60, o fluxo de “cérebros” com origem em países menos desenvolvidos e destinado a países mais ricos era já significativo. O Reino Unido era então, como vimos, o centro de um processo de “circulação” de migrantes qualificados, com saída dos seus profissionais e entrada de outros, provenientes, sobretudo, da *Commonwealth*. O fluxo de médicos originários da Índia e do Paquistão adquiria o maior relevo e permitia fornecer 44% do total de jovens médicos do país. A França, envolvida num processo de auxílio às antigas colónias, recebia, por sua vez, médicos e outros profissionais daí oriundos - o que, segundo Adams, revelava alguma ironia (cf. Adams, 1968: 2). Mas, mais uma vez, o papel dos EUA foi decisivo nesta matéria. A partir do início dos anos 60, o aumento da imigração proveniente dos países menos desenvolvidos foi muito elevado, iniciando o processo de viragem que teria lugar na segunda metade da década ¹²⁸. As alterações legislativas verificadas neste período, sobretudo com a mudança da *Immigration and Naturalization Law* em 1965 (e, em menor grau, algumas alterações efectuadas em 1962), viriam a intensificar a nova situação ¹²⁹.

Podemos argumentar que data da segunda metade dos anos 60 o problema do *brain drain* tal como nos habituámos a considerá-lo. Segundo cálculos de Ramos dos Santos (1983a: 109-17), o fluxo total de pessoal altamente qualificado, oriundo de países em desenvolvimento, entrado nos EUA, Canadá e Reino Unido em 1961-76 atingiu cerca de 350 000 indivíduos, a que se deveriam adicionar cerca de 70 000 dirigidos a outros países da Europa Ocidental. Entre aqueles países, Reino Unido e EUA atingiam os maiores valores absolutos, com entradas totais situadas entre 128 000 e 135 000. Do ponto de vista dos países emissores, os maiores contingentes provinham da Ásia (55% do total de fluxos oriundos dos países em desenvolvimento), em particular

¹²⁸ Entre 1949 e 1961, segundo Adams (1968), muitos dos cerca de 40 000 cientistas e engenheiros que emigraram para os EUA eram provenientes de países menos desenvolvidos. Segundo os dados de Thomas (1968b), entre 1962 e 1963 o aumento de cientistas e engenheiros provenientes da Ásia foi de cerca de +180%, contra um valor semelhante de +23% no caso da Europa. Em 1964, ainda segundo este autor, mais de 1/3 de todos os imigrantes nestas áreas provinham de países menos desenvolvidos. Com base nestes valores escrevia Adams que a “(...) drenagem de países asiáticos, particularmente Taiwan e Coreia, é muito séria (...); mais de 90% dos estudantes asiáticos que chegam aos EUA para obter formação nunca chegam a regressar a casa” (Adams, 1968: 1).

¹²⁹ Com a mudança daquela lei, foi abolida o sistema de quotas baseado nas nacionalidades, que vigorava desde os anos 20 e privilegiava as nacionalidades europeias, e dada preferência às qualificações detidas pelos indivíduos (cf., também, Zlotnik, 1992: 21). Segundo Fortney (1970: 217-8), o novo sistema levou a um grande aumento da entrada de profissionais qualificados e outros imigrantes provenientes de países em desenvolvimento - com destaque relativo para Taiwan, Índia e Filipinas. Entre 1965 e 1967, o número de profissionais oriundos da Ásia aumentou, desta forma, em cerca de 6 vezes o seu valor absoluto. No final da década, a proporção de “cérebros” emigrados dos países não desenvolvidos representava já perto de metade do total (Lopes, 1970).

da Índia, Paquistão e Filipinas. Se avaliássemos a proporção das saídas em relação aos diplomados locais, alguns números eram impressionantes: nos anos 60, o número de médicos e engenheiros emigrados da Índia chegou a representar 25 ou 30% das graduações anuais; no início dos anos 70, entre 50 e 70% dos diplomados em Medicina no Paquistão emigraram; e, em 1971, o número de médicos emigrados da Síria e Irão representava 30 a 40% do *stock* total existente.

Uma das peculiaridades que a “fuga” dos cérebros do Terceiro Mundo apresentou foi a de que uma grande parte dos seus “imigrantes” eram estudantes que escolhiam permanecer (cf. Oomen, 1989: 413) - ao contrário dos profissionais oriundos do continente europeu que eram, na maioria dos casos, jovens licenciados e, entre eles, muitos detentores de doutoramento (cf., por exemplo, Fortney, 1970: 227-8). Segundo Fortney, entre metade e 3/4 da imigração total de “cientistas” para os EUA no final dos anos 60, provenientes dos países em desenvolvimento, eram estudantes que não regressavam ¹³⁰. As taxas de “não retorno” eram difíceis de estimar; ainda segundo a autora, poderiam situar-se entre cerca de 10 e 25% do total. A variação com o domínio científico e o nível de graduação era notória: a maior parte dos diplomados em ciências naturais e engenharia, incluindo domínios muito especializados (como neurocirurgia e engenharia nuclear, sem possibilidade de aplicação na origem), e dos detentores de doutoramento optavam por permanecer. As formas de obtenção do estatuto de imigrante também variavam: poderiam passar pela mudança do tipo de permanência (de vistos temporários de residência, para efeito de estudo, para vistos de imigrante) ou por uma deslocação para o Canadá, tendo em vista o posterior retorno (cf. Fortney, 1970: 220) ¹³¹.

Foi, sobretudo, desde o final dos anos 60 e, em particular, durante a década de 70, que se tomou consciência das implicações desta forma de mobilidade para os países

¹³⁰ Os números apresentados por Lopes (1970: 162) são diversos, mas confirmam a importância destes movimentos. Segundo ele, a proporção de imigrantes constituída por estudantes que não regressaram ao país de origem, depois de concluída a graduação nos EUA, era de 40% no caso dos países menos desenvolvidos e de 4% no caso dos mais desenvolvidos.

¹³¹ É importante salientar que, também aqui, os aspectos legislativos desempenharam um importante papel: as facilidades concedidas pelos países desenvolvidos e, em particular, pelos Estados Unidos, para a obtenção de graus universitários por estudantes estrangeiros permitiram a sua sedimentação local. No mesmo sentido, o estímulo existente nos países menos desenvolvidos para obtenção de graus académicos mais avançados no estrangeiro nem sempre era seguido de posterior retorno, sobretudo no caso de não existir atracção económica interna (cf. Kritz e Caces, 1992: 224-5 e 231-9). Escreve Glaser (num trabalho onde é efectuado um levantamento intensivo da “emigração e retorno” dos estudantes): “A educação no estrangeiro foi generalizada, durante séculos, no campo das ciências e das actividades especializadas (*professions*). Aprender a partir dos *curricula* e faculdades de outras sociedades é de há muito considerado um benefício tanto para o indivíduo como para o seu país. (...) Mas, desde os anos 60, queixas acerca do *brain drain* puseram em causa o valor destes fluxos. Autores e responsáveis dos países menos desenvolvidos reclamaram que os países mais ricos estavam a prejudicar as suas sociedades seduzindo os seus profissionais. (...) Concebido como uma forma de assistência técnica, o estudo no estrangeiro era acusado de se ter transformado num instrumento para extorquir competências” (Glaser, 1978: 1-2).

menos desenvolvidos. Os debates de natureza política decorridos no seio das Nações Unidas (onde, desde 1967, eram apresentadas resoluções para limitar o *brain drain*); a criação do conceito de “transferência inversa de tecnologia” (que referiremos à frente); a ligação às teses do subdesenvolvimento e dependência; a reivindicação de indemnizações para os países em desenvolvimento (dados os custos de formação desperdiçados) - são exemplos do tipo de discussão que então ocorreu. A maior parte da bibliografia sobre este tema passou, nesta altura, a preocupar-se exclusivamente com os problemas do Terceiro Mundo (cf., por exemplo, Glaser, 1978). Um pouco mais tarde, no entanto, haveria lugar a algum optimismo. Os fluxos de “cérebros” diminuiriam de intensidade após a crise mundial de 1973 e seria crescente a alusão ao “regresso dos cérebros” (o *reverse brain drain*), bem como à eficácia das políticas nacionais e internacionais nesse sentido. Tal como desenvolveremos à frente, o fenómeno foi de certa forma esquecido durante os anos 80, até ao momento em que foi transmutado para os países da Europa de Leste.

2.2 - As Causas Micro e Macro da Mobilidade

As causas da mobilidade dos agentes envolvidos no *brain drain* são complexas, envolvendo tanto factores individuais como ligados à situação dos países de origem e de destino. Uma das principais clivagens interpretativas nesta área resulta, precisamente, de se atribuir maior peso às causas que agem directamente sobre os indivíduos ou às que induzem desequilíbrios entre as sociedades. O trabalho de Portes (1976) merece, neste aspecto, destaque. Este autor tenta agrupar as diferentes condicionantes micro e macro sobre os fluxos de *brain drain* e criar uma hierarquização entre elas. Por um lado, recusa as formas neo-clássicas e as exclusivamente estruturais de interpretação das migrações: segundo ele, nem os níveis de desenvolvimento económico (incluindo rendimentos e condições de trabalho individuais) nem a classificação dos países em centro e periferia explicam as modalidades concretas do *brain drain* (os pares de países envolvidos) ou a razão de uns profissionais migrarem e outros não. Por outro lado, propõe um sistema de “diferentes níveis de causalidade”, variando entre “determinações estruturais” de influência mais ampla e “processos específicos” em acção. Segundo Portes, os fluxos de *brain drain* são motivados pelos seguintes factores (por ordem decrescente de importância). Em primeiro lugar, as relações políticas e económicas no sistema-mundo, em particular os desequilíbrios criados entre países centrais e periféricos: a emigração de profissionais representa a “(...) resposta específica disponível para um pequeno grupo - aquele de elevada

formação e competência - face a uma situação geral de assimetria nas relações entre nações” (id., *ibid.*: 491). Em segundo lugar, a estrutura social dos países de origem: mais do que o nível de desenvolvimento, é o desequilíbrio existente entre a formação de profissionais (a oferta do sistema educacional, incluindo as expectativas criadas nos agentes) e a capacidade da sua absorção (nível de procura interna) que explica desiguais níveis de emissão (e o “excedente” relativo de licenciados pode existir em alguns países desenvolvidos). Em terceiro lugar, a “micro-estrutura” das relações e influências individuais: estas incluem o nível de formação, situação actual (profissional e familiar) e redes de relações.

Se abstrairmos do problema da hierarquização causal ou da diferente natureza teórica de algumas das explicações (as teorias individualistas e estruturalistas - cf., numa perspectiva económica, Ramos dos Santos, 1983b: 304-10), um conjunto detalhado de factores surge de forma recorrente nas múltiplas pesquisas, incluindo recentes, sobre este tema (para uma síntese deste tipo, cf. Adams, 1968: 6-8 e Lopes, 1970: 162-3). Se considerarmos o ponto de vista do actor, as diferenças salariais, condições de trabalho (equipamento, colegas, pessoal de apoio, avanços disciplinares) e o reconhecimento social são permanentemente realçados (cf. Fortney, 1970: 229-30; Ramos dos Santos, 1983b: 308-10; Mundende, 1989: 184; Oomen, 1989: 416-8; Salomon, 1991: 413; Findlay, 1993: 167). No caso dos profissionais oriundos de países menos desenvolvidos, é normal que a estes factores se junte o receio do desemprego no país de origem ou, em alternativa, a ideia de impossibilidade de aplicação dos conhecimentos obtidos (Fortney, 1970: 230; Oomen, 1989: 415). Quanto aos migrantes oriundos de países desenvolvidos, as motivações são, em larga medida, outras. No caso dos profissionais saídos do Reino Unido e de outros países europeus, a insatisfação salarial ou relacionada com condições de trabalho aliou-se a rígidas cadeias hierárquicas, que dificultavam a promoção de jovens doutorados (Fortney, 1970: 231). Deste modo, a emigração para os EUA constituiu não apenas uma forma de melhoria imediata de condições de trabalho como, em maior grau, um meio necessário para prosseguimento de carreira e obtenção de oportunidades profissionais.

O caso dos estudantes que permanecem no país de destino (ou que voltam a emigrar, depois de um retorno inicial) é significativo das motivações envolvidas. A aquisição de conhecimentos nos países centrais, em conjunto com o convívio directo com o ambiente de produção intelectual - e vida social em geral -, agem certamente como pressão para o não retorno destes agentes. A ideia de impossibilidade de aplicação dos conhecimentos e o receio de desemprego na origem conjugam-se com uma integração “de facto” no destino. A comparação desta condição com a de um

emigrante já licenciado pode não ser tão distinta como parece. Tal como é realçado por numerosos autores, o sistema educativo de muitos dos países menos desenvolvidos procura formar indivíduos de uma forma semelhante à dos países desenvolvidos. A aquisição de teorias “centrais”, a consulta de bibliografia daí proveniente, a simulação de condições de trabalho impraticáveis no país, sem correspondência posterior em empregos ou equipamento adequados, levam a uma insatisfação profissional provável e constituem um estímulo importante à saída (cf. Portes, 1976; Portes e Böröcz, 1989: 617; Ramos dos Santos, 1983a: 115).

Do ponto de vista individual, alguns factores desempenham ainda um papel importante nas decisões migratórias. A posição no ciclo de vida e os laços familiares (a migração de profissionais é mais frequente em indivíduos com menos de 30 anos e poucos vínculos de tipo nuclear); o género (em alguns países, as mulheres são mais migratórias do que os homens neste segmento); a existência de emprego ou apoio pelo governo durante os estudos (o que diminui a probabilidade de saída); a obrigação legal em voltar (no caso de um estudante deslocado); as redes de compatriotas (familiares ou colegas) emigrados; os “valores” materiais ou não materiais; e as atitudes perante o país de origem (confiança, optimismo, patriotismo, etc.) - explicam muita da variabilidade individual nas migrações (como é, aliás, sugerido por Portes). A existência de discriminações de base política, racial, étnica ou religiosa é um outro factor claramente sentido ao nível individual ¹³².

Os factores sentidos pelo agente radicam, naturalmente, nas condicionantes próprias dos países envolvidos. No caso dos países de origem têm sido destacados aspectos como os baixos níveis de rendimento; condições deficientes de exercício profissional; funcionamento (demasiado “eficaz”) do sistema de ensino; políticas (excessivas) de formação dos nacionais no estrangeiro ¹³³; “tradicionalismo” do sistema

¹³² A perseguição política directa, ou por motivos étnicos, religiosos ou raciais, é um factor quase obrigatório de migração - a qual, neste caso, perde a sua vertente “económica” para criar, nitidamente, grupos de refugiados. No campo dos factores políticos, a saída de cientistas de origem judaica da Europa antes e durante a Segunda Guerra Mundial é elucidativa da importância desta condicionante (cf. Salomon, 1991: 413-4). Num outro enquadramento histórico, a existência de regimes políticos “fechados” na Europa de Leste (ou outros países socialistas) durante a Guerra Fria e em muitos países do Terceiro Mundo contemporâneo tem levado a migrações políticas (cf., para a Europa de Leste, Rhode, 1993a: 236-40). A ausência de formas de expressão democrática - ou a instabilidade política - na origem levam, muitas vezes, intelectuais destes países a optar por uma permanência nos países “centrais”, independentemente das razões económicas que possam também existir (cf., ainda, Fortney, 1970: 231 e Mundende, 1989: 184). Tal como é por vezes realçado, algumas formas de discriminação (em particular de natureza racial), mas agora no país de destino, podem ser, mais tarde, responsáveis por regressos à origem (Oomen, 1989: 419).

¹³³ Face ao excesso de licenciados ou à “sobre-formação” nestes países, sem capacidade para investimento correspondente em estruturas profissionais adequadas (incluindo equipamentos ou financiamento regular a actividades de investigação) (Kritz e Caces, 1992: 239), não espanta que as recomendações de vários autores passem, precisamente, por adequar melhor os sistemas educativos às realidades nacionais (cf., por exemplo, Portes, 1976: 506-7). Não admira, também, que em vários casos estes países sejam acusados de formar profissionais de nível elevado para “exportação”. A maior tolerância de alguns países ao seu próprio *brain drain* pode resultar, de alguma forma, deste facto: a saída destes indivíduos alivia tensões no

profissional (incluindo dificuldade de progressão na carreira) e da vida social; ineficiência administrativa (incluindo casos de corrupção) - para além de factores como a dificuldade de acesso a empregos públicos, “falta de confiança” dos governos nacionais nos seus próprios recursos humanos ou, simplesmente, razões “ambientais” de migração (secas, desertificação, poluição, catástrofes naturais) (cf., sobre estes pontos, Glaser, 1978; Ramos dos Santos, 1983b: 304-10; Oomen, 1989: 418-9; Salomon, 1991: 413; Kritz e Caces, 1992: 224ss). Quanto aos países desenvolvidos “emissores”, têm sido destacados a relativa saturação dos mercados de trabalho (que pode apelar à saída para os EUA ou à “cooperação técnica” com o Terceiro Mundo), a rigidez da vida académica e o nível de impostos [que pode levar à “fuga de cérebros” da “igualitária Europa” para a “menos igualitária” América (Reich, 1993: 421)]. No caso dos países de recepção, finalmente, a qualificação progressiva das actividades, a escassez relativa de agentes qualificados (Mundende, 1989: 184-5), o “baixo custo” da sua formação e alguns “efeitos perversos” do apoio aos países menos desenvolvidos ¹³⁴ - têm sido relevados como os principais responsáveis pelo apelo a estes profissionais. As regulamentações políticas face à imigração constituem, ainda, aspectos decisivos no desenrolar dos fluxos (Oomen, 1989: 415-6), como sucede com a existência de anteriores laços de tipo colonial entre pares de países desenvolvidos e pouco desenvolvidos (id., *ibid.*: 416).

2.3 - As Implicações Económicas e Sociológicas

(a) O Significado Económico do Brain Drain

Tal como foi lembrado desde o seu início, o conceito de *brain drain* possui um significado económico muito preciso. O fluxo migratório que lhe está associado corresponde, de alguma forma, a um “subsídio” atribuído pelo país de origem ao de recepção, contribuindo para o desenvolvimento económico deste último. Tanto no caso de um movimento oriundo de um outro país desenvolvido como de um originário de um periférico, o país de destino realiza sempre uma economia na formação destes indivíduos, que pode ir dos primeiros anos de formação (no caso de um estudante que

mercado de trabalho e o clima de insatisfação social, podendo ter como contrapartida alguma forma de transferência financeira, técnica ou posterior retorno (Glaser, 1978; cf., também, Oomen, 1989).

¹³⁴ A aceitação de estudantes estrangeiros é uma das iniciativas que mais tem resultado num “efeito perverso” de apoio ao Terceiro Mundo. O facto de, na actualidade, países como os EUA preverem um prolongamento dos vistos de estudo algum tempo para além do momento da graduação, enquanto países europeus (como o Reino Unido) obrigam ao regresso imediato, não é inocente: podemos admitir que a política americana, nesta área, continua a ser a atracção deliberada dos “talentos”.

permanece) a uma formação completa (no caso de um doutorado que emigra). Segundo Rhode (1993a: 229),

“A noção teórica de *brain drain* não corresponde apenas a um simples fluxo estatístico de trabalho qualificado que atravessa as fronteiras internacionais. Pelo contrário, ele expressa um conceito normativo que avalia as complexas relações entre os mercados de trabalho de diferentes países. (...) Duas ideias centrais por detrás do conceito de *brain drain* são, em primeiro lugar, que os programas educacionais são custos públicos e, em segundo lugar, que o investimento feito na educação para desenvolver o «capital humano» é uma forma de fortalecer e apoiar o potencial económico de um país”.

Uma primeira consequência desta ideia é a de nos permitir separar este tipo de fluxo de outras formas de mobilidade de “cérebros”. Se o sentido específico do conceito passa pela perda de investimento em formação de um país para outro, vários fluxos de recursos humanos qualificados não cabem nesta nomenclatura. Em alguns casos, podem ser movimentos envolvendo formação. Por exemplo, a ida de um profissional (ou estudante) de um país do Terceiro Mundo para um outro desenvolvido para estudo ou formação, seguida de retorno, não cabe nesta acepção. Um caso deste tipo - como é referido por Oomen (1989: 412) - pode até ser claramente favorável para o país menos desenvolvido, pois muitas vezes é o país mais rico que suporta os estudos mais avançados, que serão aplicados na origem. Noutras situações, os fluxos de trabalhadores qualificados podem manter importantes transferências económicas (incluindo financeiras) para o país de origem. Assim, por exemplo, a ida de um quadro de uma empresa transnacional para o Terceiro Mundo, por muito prolongada que seja a sua estadia, foge ao âmbito do conceito. Podemos admitir, neste caso, que o profissional “serve” a empresa onde trabalha e não o país onde se encontra. Não há, pois, ganho económico proporcional para o país de destino (que pode apenas “fornecer” trabalho barato), sobretudo quando a deslocação dá lugar a escassa (ou nula) transferência de tecnologia.

No campo da teoria económica este argumento foi aclarado pelos conceitos de “capital humano” (cf. Greenwood, 1975: 421, sobre a sua aplicação ao *brain drain*; e, acerca do conceito, Sjaastad, 1962 ou Becker, 1962) e, no início dos anos 70, “transferência inversa de tecnologia” (cf. Ramos dos Santos, 1983a e 1983b) ¹³⁵. Os

¹³⁵ Foi com o problema dos países menos desenvolvidos, como vimos, que a ideia de *brain drain* conheceu os seus desenvolvimentos teóricos mais importantes. Entre estes, encontrou-se o conceito de “transferência inversa de tecnologia” (*reverse transfer of technology*). Esta noção, anunciada no final dos anos 60, passaria a ser adoptada oficialmente em 1972 no âmbito das actividades da Conferência das Nações Unidas sobre o Comércio e o Desenvolvimento (CNUCED). Segundo Oliveira e Sousa (1989: 197), “a nova terminologia acrescentou uma dimensão conceptual (ao *brain drain*), por mudar a ênfase da perda de «cérebros» para o recurso contido nos fluxos de qualificações. O termo implica que os migrantes qualificados, que incorporam capital e conhecimento, constituem uma transferência de recursos e tecnologia na direcção inversa, isto é, dos países que são geralmente receptores de tecnologia para aqueles que são predominantemente fornecedores de tecnologia”. Como escreve Ramos dos Santos (1983a: 104), “por

ensaios de quantificação da “transferência” assim operada permitiram avaliar, com algum rigor, os ganhos e perdas económicas envolvidas nestes fluxos. No texto de Ramos dos Santos, por exemplo, conclui-se que, no período 1961-76, a “transferência inversa de tecnologia” para os EUA, Canadá e Reino Unido “(...) excedeu em cerca de 30% a ajuda pública total ao desenvolvimento concedida por estes três países e representou 62% da chamada ajuda total ao desenvolvimento (...)”; segundo ele, essa relação foi ainda mais grave após a crise energética de 1973 (Ramos dos Santos, 1983b: 300-1). Mais ainda, aquele valor praticamente igualou a dívida pública bilateral contraída pelos países menos desenvolvidos no final dos anos 70 (id., *ibid.*: 302). O impacto destes valores nas relações internacionais é evidente. Não espantam, assim, as repercussões políticas do fenómeno nem as propostas, correntes nos anos 70, de sujeitar a imposto os fluxos de cérebros para o mundo desenvolvido (cf. Appleyard, 1989b: 26; Oliveira e Sousa, 1989: 204-5) ¹³⁶.

Algumas variações desta forma de impacto económico, consoante as modalidades concretas de mobilidade, podem ser importantes - mas não põem em causa o essencial do argumento. Em primeiro lugar, como sugere Fortney (1970: 227), os “(...) efeitos da migração de competências e qualificações no país de origem tendem, em geral, a ser maiores do que o seu efeito no país de destino”, com maior relevo no caso dos países menos desenvolvidos. Tal resulta, por um lado, das ordens de grandeza envolvidas e, por outro, das possibilidades de compensação por fluxos no sentido inverso. Em segundo lugar, a dimensão bruta dos fluxos envolvidos nada nos diz sobre a “qualidade” dos migrantes ou, noutra perspectiva, sobre a sua caracterização mais pormenorizada. Tal como tem sido várias vezes lembrado, um fluxo de profissionais já doutorados é, sob o ponto de vista do impacto económico, muito diferente de um outro de jovens graduados (ao nível de licenciatura) com vista à obtenção de primeiro emprego. Em terceiro lugar - e de forma próxima da anterior -, pode ser admitido que a perda económica associada a um estudante que permanece no destino é substancialmente inferior à de um profissional, com formação avançada, que emigra pela primeira vez. Mesmo que se queiram contabilizar os gastos em formação inicial

«transferência inversa de tecnologia» tem-se procurado designar a perda de capital humano e das inerentes capacidades técnicas que sofrem os países em desenvolvimento com a saída de pessoal altamente qualificado. Ou, em sentido oposto, a economia que os países de recepção, os países desenvolvidos, fazem em matéria de despesas de educação e formação em consequência do alargamento do seu *stock* de pessoal altamente qualificado”.

¹³⁶ Considerando outros números, apresentados por Salomon (1991: 414), um estudo encomendado pelo governo dos EUA concluiu que, em 1973, devido ao *brain drain*, “(...) os EUA economizaram (...) 883 milhões de dólares sobre os custos da educação, enquanto os países em desenvolvimento perderam 320 milhões de dólares (...)”. Segundo o autor, a estes números deveriam ser acrescentadas as perdas em produção e inovação que os últimos sofreram.

conferida ao primeiro, a dimensão das perdas será, sobretudo, de potencial desperdiçado ¹³⁷.

(b) A Incorporação Social dos Migrantes

Do ponto de vista do migrante, é difícil admitir que uma situação de *brain drain* não seja vantajosa. Como todas as decisões migratórias, ela implica certamente um risco: trata-se de um “investimento” realizado pelo agente, cujos custos e benefícios são (mais ou menos imperfeitamente) calculados, mas no qual existe sempre uma margem de incerteza (ver capítulo 2). No entanto, quer consideremos que o migrante acede a um mercado de trabalho “perfeito”, onde vai ocupar posições elevadas, quer que enfrente um mercado segmentado ou “imperfeito”, onde também irá deter posições privilegiadas, ele dificilmente pode ser encarado da mesma forma que um “trabalhador imigrante” habitual. É certo que a existência de discriminações étnicas ou raciais, ou uma hostilidade declarada contra a imigração, podem colocar a estes agentes problemas nem sempre distintos dos enfrentados por compatriotas pouco qualificados. Em qualquer caso, as hipóteses de “protecção” face a um meio hostil são elevadas, mesmo que para tal os migrantes qualificados se tenham de integrar num meio “étnico” próprio - onde, de novo, assumem uma posição de topo.

O texto de Portes e Böröcz (1989) é, neste aspecto particularmente sugestivo acerca do tratamento diferencial que temos de atribuir a um (i)migrante qualificado e à sua contrapartida maioritária, os migrantes pouco qualificados. Acerca dos diferentes

¹³⁷ Os “conflitos de interesse” associados ao problema do *brain drain* podem ser importantes. Em primeiro lugar, eles resultam do confronto entre a perspectiva do indivíduo e a do seu país de origem. Se considerarmos a teoria do capital humano, é possível explicar a formação como um “investimento” realizado pelo indivíduo na sua capacidade de gerar rendimentos (cf. Becker, 1962). Da mesma forma, um percurso migratório pode resultar do investimento anterior e ser, ele próprio, um novo investimento, por continuar a propiciar maiores rendimentos. As diferenças entre os países fazem com que a atitude emigratória seja explicável racionalmente. Existe, porém, uma contradição entre o interesse do migrante e o do país de origem. Ambos “investiram” na formação de base, o primeiro enquanto agente individual e o segundo enquanto fornecedor dos fundos públicos ou privados para esse efeito. Todavia, enquanto o benefício económico do agente pode passar pela emigração, o país vê desperdiçado o seu investimento (cf. Findlay, 1993: 167). O segundo tipo de contradição é entre o interesse do país de origem e o de recepção. Este envolve o investimento em capital humano e o correspondente rendimento, por parte do país emissor e do receptor (cf. Findlay, 1993: 167). No essencial, podemos admitir que tal resulta, na perspectiva do primeiro, de se perder o investimento realizado; enquanto, na perspectiva do segundo, o potencial incorporado no indivíduo é inteiramente realizado. De facto, a ideia de que o profissional avançado é, em muitos dos casos, “excedentário” no país em desenvolvimento, por não dispor de meios adequados (ou estar desempregado), é frequentemente admitida; daí que, de um ponto de vista neo-clássico, a sua “perda” não represente um prejuízo económico elevado (cf. Ramos dos Santos, 1983b: 305; Rhode, 1993a: 231). Em contrapartida, as boas condições de trabalho proporcionadas no destino levam a uma completa realização do potencial de conhecimento acumulado. Esta questão entronca num dos debates clássicos do *brain drain*: o confronto entre as perspectivas “nacionalista” e “internacionalista” [cf. Adams, 1968, e, nomeadamente, os textos de Patinkin (“Um modelo «nacionalista»”) e Johnson (“Um modelo «internacionalista»”); cf. também Rhode, 1993a: 230-2].

modos de integração dos fluxos migratórios de trabalho e da sua relação com as classes sociais, os autores começam por discriminar diferentes grupos: os trabalhadores manuais, profissionais (*professional-managerial*) e empresários. Segundo os autores (que adoptam a perspectiva da imigração para os EUA), uma primeira característica distintiva da migração dos “profissionais” é que, normalmente, acedem ao país de destino em situação legal e tendo em vista uma residência permanente. Se analisarmos, em seguida, os diferentes “modos de incorporação” dos imigrantes nos países avançados - cruzando o “contexto de recepção” (desfavorável, neutro ou favorável à imigração) com a “classe de origem” do migrante) -, podemos captar outros traços distintivos daquele grupo.

Segundo Portes e Böröcz, os três tipos de incorporação, ou integração, dos migrantes “profissionais” são os seguintes (de acordo com o contexto de recepção): (1) Contexto desfavorável (*handicapped*): fornecedores de serviços em *ghetto*. Estes casos podem ocorrer em várias situações: quando o migrante acede irregularmente ao país, vê recusado um pedido de asilo político ou sofre discriminação com base em critérios raciais. Por vezes, devido ao não reconhecimento das suas credenciais, deve exercer a sua profissão ilegalmente; mesmo quando a sua situação é legal, ele pode apenas servir a sua própria comunidade étnica ou outras minorias. (2) Contexto neutral: incorporação no mercado primário de trabalho. Nestes casos, a existência de abertura no mercado de trabalho, em conjunto com o reconhecimento das qualificações, leva a uma inserção no sector “primário”; mesmo quando o migrante deve iniciar as suas actividades pelo escalão inferior das carreiras profissionais, as suas oportunidades de subida não estão bloqueadas. Segundo os autores, incluem-se aqui os profissionais estrangeiros de raça branca nos EUA e a “circulação de profissionais” no interior do espaço integrado europeu. (3) Contexto favorável (*advantaged*): mobilidade social ascendente para posições de “liderança profissional e cívica”. Estes casos ocorrem quando a imigração é incentivada ou bem acolhida, quer na sociedade como um todo quer em certos “enclaves” particulares; nesta última condição, liga-se a economias étnicas de enclave, com oportunidades de carreira favorecidas. Incluem-se, na primeira variante, alguns fluxos de refugiados, deslocações de carácter étnico para Israel ou movimentos de regresso à Alemanha; e, na segunda, os refugiados cubanos nos EUA (cf. id., *ibid.*: 620ss).

A tipologia esboçada por estes autores tem, como se repara, um alcance mais vasto do que a simples caracterização dos fluxos de *brain drain*. O seu interesse é elevado por permitir diferenciar as formas de integração dos migrantes altamente qualificados das dos outros migrantes, normalmente em maior número e de qualificação

inferior. Heisler (1992: 629), que comenta aquela tipologia, insiste que na maioria dos casos os agentes de “topo” não constituem um “problema” para a sociedade de acolhimento. Porém, tal como acrescenta esta autora, a integração no mercado de trabalho primário nem sempre pode ser acompanhada pela incorporação nas “instituições sociais e políticas” maioritárias, quando subsiste alguma forma de tensão social (id., ibid.: 632). Face aos argumentos da “incorporação” não admira, ainda, que os EUA sejam um destino preferencial de muitos dos “cérebros” deslocados e, em particular, dos oriundos do Terceiro Mundo. A sua maior tolerância legislativa à imigração, sobretudo qualificada, e a maior diversidade étnica e racial conduzem a um contexto “favorável” ou “neutro” à imigração destes agentes, o que facilita o êxito do processo migratório ¹³⁸.

3 - Os Novos Movimentos: Mobilidade e “Skill Exchange”

3.1 - O *Brain Drain* e o seu Reverso: Regressos e Trocas Globais

Tal como vimos atrás, a “unilateralidade” dos movimentos de “cérebros” incorporada na noção de *brain drain* não é uma constante na história. Se sempre existiram “pólos” que funcionaram como magnetes (os lugares de atracção e repulsão são indissociáveis destes movimentos), a multipolaridade e a “circulação” dos migrantes deverão ter aumentado ao longo do tempo. Se tal é verdade em termos históricos, pelo menos para períodos civilizacionais ou de longa duração, é-o com maior certeza na época moderna, como é sugerido nos contributos teóricos de Musgrove ou Zelinsky. Na verdade, o próprio movimento de *brain drain* não parece ter sido nem tão duradouro nem tão unilateral como é por vezes admitido - mesmo se tal não altera a importância líquida das perdas económicas. Desde, pelo menos, o início dos anos 70 que existem referências que conjugam a ideia de “fuga dos cérebros” com a existência de um *global exchange*, ou fluxos “multidireccionais”, envolvendo os vários países do mundo. No caso dos indivíduos (estudantes ou profissionais) colocados nos “centros”, é há muito referido que as estadias podem ser de duração variável, oscilando entre períodos curtos de formação e fixações permanentes. Estes movimentos migratórios complexos incluem, para além dos agentes emigrados, os seus regressos e as idas de profissionais oriundos dos países centrais para as periferias, no âmbito de cooperação técnica ou de fluxos internos a empresas transnacionais.

¹³⁸ Perante este contributo é, também, explicável porque razão o Reino Unido concentra uma importante diversidade étnica de imigrantes qualificados: a sua proveniência de países da *Commonwealth* facilita, em grau importante, a inserção no destino, dados os laços culturais e linguísticos existentes.

No que respeita à bibliografia sobre o *brain drain*, aquela que se preocupa com o regresso dos “cérebros” (*reverse brain drain*) passou, a partir do início dos anos 70, a ser crescente. O trabalho de Glaser (1978), por se ter baseado em observações realizadas em 1974 e pelo próprio título que apresenta (“O *Brain Drain*: Emigração e Retorno”), é o melhor exemplo. Segundo o autor, o *brain drain* consistia numa “transferência líquida de competências” entre países (cf., também, Rhode, 1993a: 229). Um dos seus objectivos era, precisamente, avaliar as motivações diferenciais dos indivíduos que procuravam estudar no estrangeiro, dos que optavam por aí ficar (permanente ou temporariamente) e dos que decidiam regressar ao país de origem. Apesar de as estimativas acerca da proporção de estudantes que regressavam serem precárias, os seus números foram sempre elevados. No mesmo trabalho - e em outros estudos, mais recentes, sobre o tema - admitia-se que a “maior parte” dos estudantes estrangeiros regressavam ao país de origem (cf., também, Kritz e Caces, 1992: 238).

139

As motivações encontradas para este tipo de movimento são diversas. Se considerarmos as apresentadas por Glaser, que se baseou em inquéritos aplicados em vários países, encontraremos uma longa lista de factores causais. Do ponto de vista dos factores de “atração”, no país de origem, podemos contar com as oportunidades de emprego, incluindo rendimento e condições de trabalho; relações familiares; ligação a amigos; e sentimentos “patrióticos”. As probabilidades de retorno são, ainda, aumentadas no caso de se ter usufruído de subsídios do país de origem; existirem contactos com o governo ou empregadores locais (para avaliação de oportunidades de emprego); manutenção de ligações pessoais ou profissionais; e participação em “clubes nacionais”. Do ponto de vista dos factores de “repulsão”, no país de emigração, realidades “não familiares” e discriminação racial e étnica são os mais importantes. Estes factores, segundo Glaser, são muito variáveis consoante os países em causa. É importante salientar, ainda, que o autor denota algum optimismo global quanto ao regresso: segundo o seu estudo, o “comprometimento” dos emigrados para com o país de origem é elevado, sendo a “irreversibilidade” do *brain drain* posta em causa.

Este conjunto de factores causais é, no geral, confirmado em outra bibliografia sobre o tema. Uma variação importante pode ser-lhes, no entanto, acrescentada, se admitimos a natureza mais “profissional” da emigração e mais “pessoal” do regresso.

¹³⁹ Segundo Oomen, num texto recente, dos cerca de 11 000 licenciados que “deixam a Índia em cada ano” para estudos avançados ou trabalho profissional, aproximadamente 25% ficam a residir no estrangeiro permanentemente (Oomen, 1989: 414). O facto de o autor preferir o título de *migration of talent* (ou *migration of professionals*) ao de *brain drain*, para o seu texto, decorre mesmo da existência de um “movimento em dois sentidos de profissionais” (id., *ibid.*: 413).

Um argumento deste tipo encontra-se, por exemplo, em Oomen; a propósito das motivações para o regresso à Índia, este autor admite que

“(…) o rendimento e os benefícios materiais, se são factores importantes no caso da migração para países ocidentais, aparentemente perdem importância, ao fim de algum tempo, para, pelo menos, alguns profissionais, ou, em alternativa, outros factores tomam precedência” (Oomen, 1989: 414).

Segundo textos revistos por Oomen, o desejo de regressar depois de uma estadia de alguns anos; a inadaptação da família ao “modo de vida” estrangeiro; o desejo de contribuir para o desenvolvimento; e problemas com a discriminação racial - são factores decisivos para o regresso.

A percepção de que existe um importante potencial para a inversão dos fluxos esteve ligada, naturalmente, ao desenvolvimento de políticas de estímulo a estes movimentos e, em consequência, a referências teóricas sobre o tema (cf., por exemplo, Ardittis, 1985 e 1991; ou AAVV, 1992). As políticas de incentivo ao regresso foram, essencialmente, de dois tipos - tal como sintetiza Ardittis. Por um lado, existiram políticas nacionais, adoptadas por países individuais, tendo em vista o regresso dos seus profissionais expatriados. A adopção de medidas de ordem salarial e fiscal esteve na base destas iniciativas. Por outro lado, desenvolveram-se programas multilaterais, aplicados desde meados dos anos 70. O “regresso temporário” de profissionais, para apoio a processos de desenvolvimento concretos (estadias de curta duração e não remuneradas); e programas de regresso definitivo (com apoio na mudança e na reintegração) - foram as políticas adoptadas (cf. Ardittis, 1989: 276-7). O êxito destas medidas foi moderado; a necessidade de meios financeiros fortes, em conjunto com a solidez dos factores que levam à mobilidade dos agentes, estão na raiz das suas limitações.

3.2 - Os Fluxos Multidireccionais e a Nova “Agenda de Investigação”

Se, ao longo dos anos 70, a bibliografia sobre a mobilidade internacional dos agentes altamente qualificados conheceu alguma diversificação de perspectivas, os anos 80 testemunharam um nítido refrescamento teórico. Não foi apenas a maior complexidade geográfica dos movimentos que passou a estar em causa. A ideia de que os profissionais oriundos de países menos desenvolvidos (ou mesmo de outros países centrais) conhecem fluxos de retorno e formas de estadia temporária em países mais desenvolvidos tornou-se bem aceite, e nega o carácter unicamente “centrípeto” que o conceito de “fuga dos cérebros” implicava. Aquilo que se passou a discutir, com maior ênfase, foram novos tipos de movimentos, incluindo estadias de profissionais dos centros nas periferias, contactos temporários ou de muito curta duração de vária índole,

fluxos Norte-Norte e Sul-Sul, novas fontes de *brain drain* (em particular a Europa de Leste), fluxos por motivo de negócios, movimentos de estudantes e, finalmente, o papel dos aparelhos institucionais (autoridades nacionais, empresas transnacionais, agências de recrutamento, organizações governamentais e não governamentais) nas novas deslocações. Alguns trabalhos foram importantes para esclarecer estes movimentos ¹⁴⁰. Mas, tal como já afirmámos, o panorama geral da pesquisa é algo avulso, sem um enquadramento teórico ou empírico rigoroso.

Entre as novas tendências reveladas na bibliografia recente, algumas merecem particular destaque. O *brain drain* não está, certamente, em desaparecimento. Apesar de, como reconhece Mundende (1989: 183), a questão ter recebido “(...) menor atenção durante a década actual (década de 80) do que aconteceu durante os anos 60 e 70”, os seus sinais são, como veremos no capítulo seguinte, ainda nítidos. É certo que os movimentos recentes são enquadrados por um panorama complexo de deslocações multidireccionais; mas polaridades de tipo tradicional mantêm-se actantes (cf., por exemplo, Findlay, 1993: 165). Entre estas, as que assumem maior relevo são as que ligam países menos desenvolvidos aos de imigração tradicional - EUA, Canadá e Austrália -, embora, em menor grau, subsistam deslocações para países europeus e algum movimento dirigido da Europa desenvolvida aos países do Novo Mundo. Bastante destacados, sobretudo desde o final dos anos 80 e no princípio dos anos 90, foram os movimentos oriundos da Europa de Leste, dos quais a maioria teria como destino a Europa Ocidental e os EUA. A dimensão real destes últimos terá ficado, no entanto, significativamente abaixo das expectativas criadas (cf. Rhode, 1993a e 1993b).

O movimento de cooperação técnica dirigido dos países mais desenvolvidos às nações do Terceiro Mundo tem sido, de há muito, destacado. Na segunda metade dos anos 60, Angell (1967: 122-3) referia já o seu aumento, enquanto forma de colaboração internacional prolongada. Os números apresentados por este autor referiam-se ao período 1958-64, respeitando tanto a programas bilaterais como multilaterais de assistência e envolvendo tanto a estadia de profissionais americanos noutros países como de estrangeiros nos EUA ou em países terceiros para formação. Segundo Angell, embora o fluxo bilateral não conhecesse grande aumento, os programas multilaterais de assistência iriam intensificar-se; se incluíssemos as actividades das organizações internacionais não-governamentais e inter-governamentais (cf. id., *ibid.*: 122-9), as

¹⁴⁰ Entre os trabalhos que atrás citámos, os textos de Musgrove (1963) ou George (1977) são importantes neste terreno. Nos anos 60, textos como os de Angell (1967 e 1969) revelam novas dimensões dos movimentos (sobre este autor, ver Kritz e Caces, 1992: 222 e 228). Alguns dos trabalhos recentes mais relevantes provêm de geógrafos britânicos, sobretudo a partir de meados da década de 80 (cf., sobre as actividades destes últimos, Gould, 1987 e 1988; AAVV, 1988; Findlay, 1988; Salt, 1988b; e Findlay e Gould, 1989).

formas de colaboração técnica entre os diferentes países do mundo seriam ainda mais intensas. Por seu lado, George (1977: 40-1 e 52-4) salientava, como vimos, a importância da cooperação técnica dirigida quer dos países industriais do Noroeste da Europa quer dos socialistas aos países em vias de desenvolvimento, sobretudo de África e América Latina. Estes fluxos assentavam, em regra, em contratos temporários de trabalho, ligando organismos internacionais, Estados e empresas privadas aos países de recepção. A direcção geográfica, duração do movimento e enquadramento institucional permitiam, precisamente, distingui-los do *brain drain*. A ligação de países com “meios de formação de quadros especializados” a outros que necessitavam dos seus serviços conjugava-se, ainda, com o facto (característico dos países europeus) de se escoarem quadros excedentários nos mercados de trabalho de origem (ver, sobre o carácter recente destes movimentos, Salt e Findlay, 1989: 171; Kritz e Caces, 1992) ¹⁴¹.

A dimensão dos fluxos integrados nos mercados internos de trabalho de empresas transnacionais, ligando entre si tanto países desenvolvidos como menos desenvolvidos, é relevada desde há alguns anos. A multiplicidade e complexidade dos fluxos de quadros que ocorrem numa economia crescentemente internacionalizada passou a constituir, mesmo, uma das principais áreas de pesquisa neste segmento. Assim, no caso das empresas transnacionais, Petras (1981: 48) chamara já a atenção para as formas de deslocalização e disseminação das actividades, que implicaria uma nova mobilidade do capital e do trabalho, incluindo a deslocação de agentes altamente qualificados dos centros para as periferias. Segundo a autora assistia-se, de forma crescente, à existência de um “pequeno número” de quadros e técnicos altamente qualificados e bem pagos que acompanhavam os fluxos de investimento estrangeiro, sobretudo para países menos desenvolvidos (cf., também, Findlay, 1988: 408). A análise dos condicionalismos dos percursos migratórios nestas empresas foi, depois, estudado em pormenor por numerosos autores (cf., por exemplo, Salt, 1988a e 1988b;

¹⁴¹ Num exame mais aprofundado deste tema, um autor como Spitzberg (1978) põe em relevo os múltiplos aspectos desta “transferência de competências”. Segundo ele, a “assistência técnica” entre países mais e menos desenvolvidos não é recente: tem as suas raízes em séculos anteriores, sobretudo na era colonial. As suas “formas actuais” surgiram logo após o fim da Segunda Guerra Mundial, embora se tenham intensificado (bem como a bibliografia correspondente) nos anos 60, depois da vaga de independências políticas do Terceiro Mundo. Significativamente, embora com um intuito normativo, Spitzberg menciona a necessidade de uma “troca de competências” (*exchange of expertise*) e “transferência de tecnologia” no quadro de uma relação de reciprocidade (o *counterpart system*). Kritz e Caces (1992), por seu lado, sublinham a centralidade actual destes movimentos. Segundo os autores, existem nos países menos desenvolvidos quatro estratégias para se obter no estrangeiro a tecnologia e os conhecimentos necessários ao desenvolvimento: importação de quadros e técnicos de elevada qualificação; contratação de empresas estrangeiras para a realização de tarefas específicas; reforço das universidades e centros de investigação com académicos estrangeiros; e envio de nacionais para períodos de estudo no estrangeiro. “As quatro estratégias” - acrescentam - “afectam de diferentes modos a migração, em termos de quem irá migrar, a duração esperada da estadia e a direcção do movimento” (cf. id., ibid.: 224-6).

Salt e Findlay, 1989; Appleyard, 1989b; Stahl, 1991) ¹⁴². Na bibliografia de gestão, sobretudo a partir dos anos 70, passou também a ser frequente o tratamento dos problemas envolvidos com o “pessoal expatriado” de elevada qualificação, incluindo o estudo das “fases” de colocação, políticas de carreira e problemas de integração.

A importância de um “mercado internacional” de agentes altamente qualificados no espaço comum a diferentes países desenvolvidos foi, entretanto, anunciada por Houssiaux (1968). No seu texto - incluído no livro de Adams sobre o *brain drain* e significativamente em escassa sintonia com os restantes -, o autor estuda os problemas migratórios do Mercado Comum Europeu de então, mas excluindo do seu objecto os fluxos tradicionais dirigidos à América e os relacionados com países menos desenvolvidos (entradas na Europa e assistência técnica a estes últimos). Segundo ele, o grande crescimento económico da região, incluindo trocas internas (com estabelecimento de agências e filiais de empresas em outros países) e investimentos de países terceiros; e o regime de livre circulação de trabalhadores - iriam diminuir, a prazo, a importância da mobilidade tradicional e levar à institucionalização de um “(...) mercado genuinamente europeu para o pessoal de médio e alto nível (...)” (id., *ibid.*: 187). O autor era, talvez, algo optimista, pelo menos no prazo para que apontava. Admitia, por um lado, que os “obstáculos sociológicos e psicológicos” à mobilidade entre os países do Mercado Comum tendiam a desaparecer, dada a convergência dos “modos de vida” e das condições de vida dos “grandes centros urbanos”. Considerava, por outro, que os mercados nacionais para os profissionais de topo tendiam a assemelhar-se, dada a maior intensidade de trocas internas, a maior competição global e as modernas técnicas de gestão de pessoal. Em resultado - escrevia - “(...) pode ser afirmado que a diferença entre a mobilidade intra-nacional e a intra-comunitária tende a diminuir” (id., *ibid.*: 189) ¹⁴³.

A ideia de que os novos movimentos de “cérebros” constituem mais um *brain exchange* - ou, no mesmo sentido, *brain migration* ou *skill exchange* - do que um *brain*

¹⁴² A análise de alguns países menos desenvolvidos seria uma das raízes destes argumentos. O estudo da população estrangeira aí presente, com presença abundante de quadros de empresas transnacionais e elevadas qualificações, permitia entrever padrões complexos de mobilidade (cf. Salt, 1988b: 387).

¹⁴³ Estas e outras passagens do texto de Houssiaux não deixam de ter uma surpreendente actualidade. A ideia de que os sistemas nacionais de educação eram muito variáveis deveria, segundo ele, ceder lugar a alguma harmonização, devido a uma melhor “afecção de recursos”, à convergência da solicitação da procura e ao interesse (sobretudo económico, segundo o autor) de uma maior mobilidade de estudantes. No mesmo sentido, as resistências corporativas (de médicos, engenheiros, arquitectos) a uma livre circulação deveriam diminuir, face a uma eficiência acrescida. Em contrapartida, a possibilidade de algum *brain drain* interno à Comunidade, incluindo o desfasamento entre locais de produção e formação, deveria ser prevenida, através de “sistemas de compensação” e de “incentivo” adequados (Houssiaux, 1968: 191-3). Apesar de subvalorizar, aparentemente, o papel das culturas e fronteiras nacionais internas à Europa comunitária, o texto de Houssiaux revela bem o papel dos mecanismos económicos e institucionais de integração, incluídos nos ideais da “construção europeia”, na mobilidade dos recursos qualificados (ver, para a UE actual, Werner, 1993 ou Europe Sociale, 1994).

drain decorre, directamente, do trabalho de Salt (1983/84, 1988a, 1988b, 1992b e 1994; Salt e Ford, 1993, entre outros). O termo *brain exchanges* foi, aparentemente, cunhado pelo autor (1983/84: 633) para avaliar as deslocações internacionais de força de trabalho altamente qualificada no interior da Europa Ocidental e Europa do Norte e, em particular, entre as suas áreas urbanas (não necessariamente no espaço integrado da Europa comunitária). A primeira componente deste conceito foi a sua integração num conjunto de deslocações Norte-Norte, que resultavam, segundo Salt, de um “sistema de migração internacional de trabalho” particular. Escrevia, então, ele que era “(...) razoável admitir que a conjugação de forças de trabalho altamente qualificadas no interior de economias industriais avançadas num sistema urbano inter-actuante (pudesse) gerar *brain exchanges*” (id., ibid.: 633). A segunda componente teórica do conceito era o facto de muitas destas deslocações ocorrerem no interior de empresas multinacionais. Era precisamente este atributo que, segundo Salt, lhes conferia estabilidade. Dadas as características destes fluxos, eles eram “menos sensíveis às flutuações económicas”, no interior da Europa industrializada, do que as migrações de trabalho menos qualificado (id., ibid.: 634).

A partir dos fluxos de assistência e cooperação técnica, dos integrados nas actividades de empresas transnacionais e de outros de carácter temporário (estadias por motivos de negócios, assistência a congressos ou outras reuniões internacionais, etc.) surgiu, naturalmente, a ideia de que os movimentos de agentes qualificados passavam de um estatuto “permanente” ou de “povoamento” (como o que caracterizava o *brain drain*) para um estatuto temporário ou de circulação. Essa noção resultou, primeiro, na utilização generalizada do conceito de “profissionais em trânsito” (*professional transients* ou, noutras referências, *skilled transients*), termo divulgado por Appleyard a partir de meados dos anos 80 (cf., também, Appleyard, 1989b e 1991) ¹⁴⁴. O argumento da “transitoriedade” e o da multidireccionalidade dos movimentos foi, depois, conjugado por Findlay (1988 e 1990). Segundo este autor, se exceptuarmos os países que admitem a imigração permanente de agentes qualificados (incluindo os

¹⁴⁴ O termo *professional transient* foi utilizado por Appleyard, em 1985, para se referir às transferências internacionais de pessoal qualificado no interior de organizações multinacionais (cf. Findlay, 1988: 402; e Findlay e Garrick, 1990: 177). A sua origem é, no entanto, mais remota. O conceito decorre, directamente, da noção de *transilient*, usada por Richmond no final dos anos 60 para descrever algumas formas “descontínuas” da migração entre o Reino Unido e o Canadá. Segundo este último autor, as migrações não deviam ser vistas como “movimentos únicos”, com uma “finalidade” bem definida, pois implicavam, frequentemente, retornos ou novas partidas (cf. Jackson, 1969: 4). Na expressão de Richmond, tratava-se de descrever um grupo migrante “cuja característica principal é a sua prontidão para se mover de um país para outro e regressar de novo” (cit. in Findlay, 1988: 402). Se pesquisarmos a bibliografia sobre o tema encontraremos, porém, referências mais longínquas: é, sobretudo, o caso do *transient manager*, em Musgrove (1963: 56), ideia facilmente generalizável à sua caracterização da “elite migratória”.

EUA), a maioria dos fluxos deste tipo é hoje de natureza temporária e destina-se a preencher necessidades localizadas. Na sua expressão, estes fluxos

“(…) envolvem a circulação internacional de força de trabalho altamente qualificada, num processo em que os migrantes nem procuram nem são encorajados a permanecer em algum lugar particular por um período longo de tempo” (Findlay, 1990: 15) ¹⁴⁵.

Uma vez que se trata de estadias temporárias (por vezes entre 1 e 3 anos), ou de movimentos mais curtos (incluindo “viagens de negócios” - *business travels*), estes movimentos são qualitativamente diferentes dos tradicionais. “Dada a natureza circulatória destes movimentos de força de trabalho altamente qualificada” - conclui Findlay -, “foi sugerido que estes movimentos migratórios sejam vistos como «*skill exchanges*», mais do que como um «*brain drain*»” (id., *ibid.*: 15) ¹⁴⁶.

Podemos admitir que a ideia de intitular como *skill* (ou *brain*) *exchanges* estes novos movimentos de “cérebros” tem uma veracidade mais de ordem geográfica do que sociológica ou económica. Noutros termos, a existência de diversificação geográfica dos movimentos pode não ter equivalência directa em correspondentes “trocas” de qualificações ou tecnologia. No caso do *brain drain* clássico, o sentido geográfico e económico das deslocações é normalmente idêntico: os indivíduos transportam consigo um volume importante de formação acumulada que irão aplicar a favor dos países de destino. A existência de frequentes retornos relativiza, no entanto, esta asserção. No caso da cooperação ou assistência técnica, a “transferência de tecnologia” é mais discutível. Apesar dos propósitos generosos de alguns autores, em vários casos as actividades de assistência podem esgotar-se no acto de execução ou serem responsáveis pela criação de vínculos de “dependência” entre centros e periferias. No caso dos fluxos enquadrados por empresas transnacionais, as dúvidas são poucas: os agentes qualificados não oferecem, agora, o mesmo tipo de benefício que o migrante isolado oferecia - e são, antes, responsáveis pela canalização de vantagens para a origem e, frequentemente, escassa (ou nula) transferência de tecnologia ¹⁴⁷. Numa

¹⁴⁵ O caso dos fluxos de migrantes qualificados para os países do Médio Oriente (países produtores de petróleo) - incluindo trabalhadores manuais de alta qualificação - foi um dos primeiros a ser desenvolvido por este autor (cf. Findlay e Stewart, 1986). Desde o final dos anos 70 que nos processos de crescimento iniciados naqueles países o recrutamento era habitualmente temporário, variando entre o recurso a trabalhadores mais qualificados provenientes das economias ocidentais e trabalhadores manuais recrutados em países vizinhos (cf. id., *ibid.*: 96).

¹⁴⁶ Além dos fluxos migratórios referidos, outros tipos de “novos movimentos” surgiram na bibliografia científica, especializada ou não sobre migrações, entre os anos 60 e 80. Estão, neste caso, os fluxos migratórios de agentes qualificados entre países do Terceiro Mundo (fluxos Sul-Sul) (cf. Ramos dos Santos, 1983a: 113; Gould, 1985; AAVV, 1988; Salt e Findlay, 1989: 161; AAVV, 1992; ou Kritz e Caces, 1992); e os movimentos de estudantes estrangeiros - enquanto forma, não de “fuga de cérebros”, mas de circulação e colaboração (cf. Angell, 1967; Romero, 1990; ou Kritz e Caces, 1992).

¹⁴⁷ O argumento de Pascual de Sans e Cardelús (1991: 60) sintetiza exemplarmente, neste aspecto, a mudança de tipo das migrações de “cérebros” durante as décadas mais recentes: “Entre as novas formas de mobilidade, observa-se que, enquanto tradicionalmente a migração de pessoal qualificado era concebida como um processo individual, em que o migrante transportava o capital de saber acumulado na sua pessoa

palavra, a multidireccionalidade geográfica pode conviver, em muitos casos, com alguma unidireccionalidade económica, social ou política (cf. Salt e Findlay, 1989: 171-2; Findlay, 1990: 17 e 1993: 173-4) ¹⁴⁸.

Apesar desta questão, é possível admitir que os anos 80 abriram um vasto leque de movimentos migratórios internacionais de agentes altamente qualificados e revelaram um conjunto de oportunidades que, há algumas décadas atrás, não eram admitidas. A conjugação de factores como o aumento dos mais qualificados na estrutura social, a centralidade da informação e do conhecimento, a internacionalização das economias e sociedades e a maior importância das instituições na canalização dos movimentos (sobretudo actividades de cooperação e empresas) levou a importantes alterações neste campo. Se admitirmos que a maior complexidade geográfica dos intercâmbios pode ser acompanhada por uma maior disseminação das competências e alguma alteração das relações de força mundiais, as mudanças potenciais podem ser elevadas - e passam, por exemplo, pela atribuição a periferias de actividades muito qualificadas antes reservadas aos “centros” ¹⁴⁹. Quer a maior multipolaridade dos movimentos, quer a produção e reprodução de competências em locais que lhe eram habitualmente alheias, podem ter impactos muito diferentes dos resultantes de um fluxo com a monotonia do *brain drain*. São, provavelmente, as novidades do final do século que se expressam nestes novos movimentos - e lhes transmitem as suas próprias incertezas.

para o país receptor, face a grupos reduzidos de representantes diplomáticos e comerciais que mantinham vinculação institucional ao país de origem, actualmente se inverteram as posições: as migrações individuais são uma minoria, e os migrantes deslocam-se numa forte proporção vinculados institucionalmente a empresas do país de origem ou internacionais. Desta forma, o migrante não é visto como uma incorporação de capital pessoal, mas como um representante de interesses estrangeiros”.

¹⁴⁸ Nos termos de Salt e Findlay (1989: 171-2), o baixo nível de “transferência de tecnologia” (*skill transfer*) associado à presença de profissionais de países desenvolvidos no Terceiro Mundo - em particular em empresas transnacionais - ocorre, sobretudo, por três razões: o acesso aos postos qualificados está sob controlo das empresas e não dos governos locais (privilegiando-se a colocação de estrangeiros e não de nacionais do país em causa); as empresas procuram proteger a sua superioridade tecnológica (não a transmitindo aos locais); e, muitas vezes, os investimentos estão associados à instalação de equipamentos tecnologicamente ultrapassados.

¹⁴⁹ A centralidade que alguns países do Terceiro Mundo - em particular a Índia - adquirem na produção actual de *software* leva, por exemplo, a questionar algumas certezas habituais (cf. “A fábrica de *software* do mundo”, *Expresso*, 17/12/94). Independentemente do local de formação dos agentes envolvidos (emigrantes regressados, após estudo no estrangeiro, ou formados localmente), o certo é que se começam a reunir em algumas periferias actividades produtivas que não coincidem com os tradicionais modelos de “execução” manual e que cabem no âmbito das tarefas “nobres” das economias ocidentais (ver capítulo seguinte).

Capítulo 7 - O Espaço e o Tempo das Novas Deslocações

Nas últimas décadas, o estudo da mobilidade dos quadros altamente qualificados adquiriu uma nova centralidade nos estudos sobre migrações. Em parte, tal decorre da própria variação estrutural das sociedades modernas: o aumento destes agentes na estrutura social, dado o peso crescente do conhecimento e da informação nas actividades económicas; e a intensificação das relações inter-regionais e internacionais, sob a forma de contactos económicos, sociais ou culturais - teriam de levar a um reequacionamento da mobilidade dos novos agentes-chave. Independentemente da plausibilidade teórica, foi a própria observação empírica que o confirmou. Não apenas se observou, sistematicamente, um aumento quantitativo e uma diversificação generalizada da mobilidade destes indivíduos, como o seu impacto sobre as condições de vida regionais ou nacionais foi sempre encarado como bastante superior ao seu número absoluto.

As novas modalidades das migrações dos agentes de “topo” reflectiram-se tanto no espaço como no tempo. Assistiu-se, cada vez mais, a uma diversificação do uso do espaço. O aumento dos fenómenos de “circulação” e o alargamento dos espaços de vida; a multidireccionalidade dos sentidos geográficos (no interior e entre centros e periferias); e a fusão das lógicas “internas” e “internacionais” - foram alguns dos resultados da mudança. A variação do uso do tempo foi uma segunda alteração. A diminuição dos movimentos “permanentes” (que fizeram a história do povoamento urbano e dos fluxos tradicionais de *brain drain*); o aumento dos temporários (estadias de média duração e “viagens de negócios”); e o desenvolvimento da mobilidade “virtual” - são os mais sérios sinais das novas realidades.

Neste capítulo, iremos examinar algumas das mudanças recentes. Serão realizados uma avaliação quantitativa dos fluxos contemporâneos dos quadros altamente qualificados, tanto ao nível inter-regional como internacional, com relevo para os aspectos recentes do *brain drain* e a nova bibliografia sobre os *skill exchanges*; um esboço de caracterização tipológica dos novos migrantes, com destaque para o papel das instituições - organizações empresariais e não empresariais, incluindo o Estado - na geração dos fluxos; e as novas formas de mobilidade, com destaque para as lógicas regionais e mundiais em acção e a nova temporalidade das migrações.

1 - Os Fluxos Contemporâneos dos Quadros Altamente Qualificados

No contexto de todos os movimentos migratórios, a observação do número absoluto de migrantes detentores de qualificação elevada pouco nos diz acerca da importância deste segmento. No âmbito inter-regional, o seu quantitativo global é reduzido: o peso destes agentes excede a sua representação na população activa global (o que é normal, dada a sua maior propensão relativa à mobilidade), mas representa ainda uma minoria dos grupos móveis. A grande diminuição dos fluxos de “massa” tradicionais de tipo rural-urbano, pelo menos nos países desenvolvidos, tem levado, no entanto, a uma crescente importância dos movimentos deste grupo, que constitui uma fracção cada vez maior da migração inter-urbana. No que concerne às migrações internacionais o seu peso é ainda menor. Se tomarmos, por exemplo, as estimativas migratórias apontadas por Appleyard (1995) (ver capítulo 3), a sua ordem de grandeza é diminuta: o seu número não deverá exceder 1 milhão de migrantes por ano ¹⁵⁰, num total de cerca de 80 milhões. Em muita da bibliografia contemporânea sobre migrações, ou na atenção que os *mass media* e a opinião pública dispensam ao assunto, o grupo dos altamente qualificados praticamente não ocupa lugar. É significativo que num texto recente como o de Castles e Miller (1993) escassas referências sejam feitas ao seu movimento, face à grandeza e aos problemas - sociais e económicos - associados a outros fluxos.

Ainda que admitamos que o seu peso é restrito em termos absolutos, não coloca dúvidas o facto de o impacto da sua presença ser bastante superior ao seu volume. Sabe-se que os recursos detidos por estes agentes, em termos económicos, sociais ou políticos, e que os seus “efeitos multiplicadores” implicam, normalmente, profundas consequências sobre as sociedades e as economias que os recebem. Sobre este ponto escrevem Findlay e Gould que

¹⁵⁰ Entre os principais tipos migratórios indicados por Appleyard, o dos *professional transients* - com cerca de meio milhão de migrantes por ano, no início dos anos 90 - corresponde inteiramente à nossa categoria. Os quadros de topo com que trabalhamos poderão estar ainda integrados nos “migrantes permanentes” (uma fracção do 1 milhão de indivíduos nestas condições) e, em muito menor grau, em outras categorias (migrantes por “contrato de trabalho”, migrantes ilegais, indivíduos em busca de asilo e refugiados - maioritariamente trabalhadores manuais). Deve notar-se que, apesar da admissão da sua centralidade nos movimentos migratórios contemporâneos, a quantificação rigorosa dos fluxos internacionais de quadros é problemática. As razões para a escassez de informação estatística nesta área são várias. Em primeiro lugar, grande parte dos países, incluindo os europeus, conhece hoje dificuldades de registo das migrações, tanto inter-regionais como internacionais. Em segundo lugar, a dimensão numérica e as características particulares (por exemplo, o estatuto temporário) dos migrantes altamente qualificados dificultam a sua captação nas estatísticas (cf. Kritz e Caces, 1992: 227). Em terceiro lugar, estes agentes são, frequentemente, estatística e socialmente “invisíveis”, por não constituírem um “problema” social (devido, entre outros aspectos, às suas características étnicas e atributos sociais “médios” ou “altos”) (cf. Salt, 1992b: 486). Finalmente, a progressiva livre circulação de indivíduos em espaços transnacionais - como a União Europeia - tem aumentado as dificuldades de registo.

“A escassez de conhecimento (...) é tanto mais de lamentar quanto, em muitos aspectos, os migrantes qualificados implicam impactos mais fortes do que os dos não qualificados - são detentores de maiores rendimentos, podem deter posições de poder e influência, podem estar mais concentrados em certos grupos sociais e educacionais, quer em termos de áreas de origem como de destino” (Findlay e Gould, 1989: 7).

As consequências existentes sobre os níveis de produção e consumo, incluindo os aumentos directos de produtividade, a difusão de novos processos ou tecnologias de trabalho e os resultados indirectos do aumento de consumo, têm sido ainda destacados por outros autores, quer ao nível inter-regional (cf. Keeble *et al.*, 1991: 448-9) quer internacional (cf. Gould, 1988: 383; Appleyard, 1989b: 36-7; Salt e Findlay, 1989: 168-76; Kritz e Caces, 1992: 222-3).

1.1 - Os Movimentos Inter-Regionais

A maioria das tendências recentes da mobilidade inter-regional dos agentes altamente qualificados foi já vista no capítulo 5. Devemos apenas, neste ponto, quantificar algumas das suas dinâmicas. Mesmo não se colocando o problema de uma comparabilidade rigorosa, dada a variedade de estatísticas produzidas em diferentes locais e momentos do tempo, estudos recentes têm confirmado a elevada mobilidade do grupo, apontando para ordens de grandeza semelhantes às avançadas nos anos 60¹⁵¹. Dados sobre as migrações inter-regionais europeias nos anos 80 indicam, por exemplo, um forte volume de deslocações. No caso britânico, as taxas de mobilidade por categoria ocupacional para o período 1986/87 revelam que a proporção de quadros (*professional, managerial and technical*) deslocados entre regiões oscilou entre os 3,8 e os 4,7%, para um volume médio de 2,7% de deslocações. A consideração, apenas, das habilitações académicas é mais impressionante: os indivíduos que dispõem de diploma superior (*degree e higher degree*) têm uma taxa anual de deslocação inter-regional de 7,7 a 8,3% (cf. Owen e Green, 1992: 30-2). Se isolássemos, como efectua Savage, estes elementos por género e grupos etários os valores de mobilidade são ainda mais elevados. Para o princípio da década de 80 a maior mobilidade anual dos quadros ocorria no grupo etário 20-24 anos (com poucas distinções entre os sexos), cujas taxas

¹⁵¹ Com dados referentes à segunda metade da década de 60 nos EUA, Long (1973) mediu a elevada dinâmica espacial dos profissionais mais qualificados. Nesse contexto, o máximo de mobilidade anual - dados apenas para o sexo masculino - ocorria no grupo etário 25-29 anos, com 15 a 24% dos detentores de habilitação universitária a efectuar uma deslocação inter-regional (respectivamente entre Estados federais e *counties*). Com a idade (em função do ciclo de vida), o nível de deslocações decrescia gradualmente (sendo sempre superior aos movimentos dos menos qualificados). Ainda assim, no conjunto, as deslocações anuais dos mais graduados variavam entre 6 a 10% do seu número (cf. id., *ibid.*: 244-5) (os números para o conjunto dos universitários, em todas as idades, foram por nós calculados com base nos elementos fornecidos por Long).

variavam entre os 4 e os 13% - parcialmente devido ao acesso ao primeiro emprego. Mas, mesmo no grupo 25-34 anos, a mobilidade era elevada: as taxas anuais encontravam-se entre os 2 e os 6,5% (cf. Savage, 1988: 557-9). A consideração das migrações francesas entre 1982-90 confirma o volume destes movimentos. A segmentação dos migrantes inter-regionais por categoria sócio-profissional revela valores máximos nos quadros (*cadres supérieurs*), com 17,3% de indivíduos que mudaram de região de residência naquele período, para uma média de 8,7% de deslocações (cf. Pumain e Courgeau, 1993: 3).

Parte importante destas migrações ocorreu, entretanto, no seio dos mercados internos de trabalho de organizações, isto é, consistiu em transferências intra-organizacionais por motivo de carreira. A dimensão deste tipo de movimentos só há poucos anos começou a ser estabelecida. No Reino Unido, dados trabalhados por Salt - para a totalidade dos activos - revelam que, em 1980-81, quase 60% de todos os migrantes inter-regionais não mudaram de empregador no decorrer da migração, trabalhando na mesma organização à partida e à chegada (tanto em empresas como noutro tipo de organizações, incluindo o Estado) (Salt, 1990b: 54-5). Muitas destas transferências implicaram, ainda, a deslocação de famílias completas (id., *ibid.*: 55). É de supor, dado o peso das carreiras organizacionais, que uma fracção elevada destes movimentos se refira a profissionais qualificados. A elevada dimensão das transferências foi estabelecida, entre outros países, para França, onde o Estado surge como a instituição preponderante nas deslocações inter-regionais (Marsden, 1994: 100); Austrália, onde as transferências explicam grande parte dos fluxos de quadros (McKay e Whitelaw, 1977); e Estados Unidos, onde representavam, no início da década de 80, cerca de 22% das migrações inter-estados (Sell, 1982 e 1990) (sobre este ponto, cf. ainda Johnson e Salt, 1990b; e Marsden, 1994: 100).

1.2 - Os Aspectos Recentes do *Brain Drain*

(a) *Os Fluxos Tradicionais*

No que respeita aos fluxos “tradicionais”, o essencial da bibliografia sobre o *brain drain* foi produzido no final dos anos 60 e durante a década de 70. As razões para a diminuição de referências são diversas: a redução, de facto, do volume dos migrantes; a relativa saturação da produção teórica sobre o assunto; e o aumento da visibilidade, a partir dos anos 70, de um conjunto de movimentos de carácter mais complexo. Se considerarmos o volume dos fluxos, a sua diminuição a partir da segunda metade da

década de 70 parece evidente. Na sua análise dos anos 60 e 70, Ramos dos Santos (1983a: 109-13 e 1983b: 304), por exemplo, afirma que o período mais intenso do *brain drain* ocorreu entre 1966 e 1972; no caso das entradas nos EUA, Canadá e Reino Unido (os principais beneficiários), esse período foi, aliás, mais restrito, situando-se entre 1970 e 1972. Segundo o autor, o início da “aceleração” dos fluxos data dos anos 60 e, sobretudo, da segunda metade da década. A crise económica mundial de 1973 colocou, no entanto, sérios obstáculos à sua continuação. Após essa data, maiores restrições à entrada e maior planificação dos fluxos anuais; restrições orçamentais decorrentes da situação económica; melhoria da oferta do sistema de ensino (em particular no caso das profissões médicas); saturação do mercado de algumas profissões; e maior controlo das saídas por parte dos países de origem - conjugaram-se para levar a uma quebra no volume de migrantes.

Apesar deste facto, várias polaridades de tipo “tradicional” mantiveram-se actuaentes. Embora em volumes mais reduzidos e num contexto de crescente multidireccionalidade, fluxos de *brain drain* oriundos de países menos desenvolvidos continuaram significativos. Entre eles, contam-se tanto fluxos provenientes de países escassamente industrializados como em processo rápido de desenvolvimento, incluindo os novos países industrializados da Ásia. Apesar das variedades nacionais, o estudo destes movimentos tem revelado continuidade com o passado. Uma predominância dos percursos dirigidos aos países da América do Norte; o facto de serem mais os estudantes que permanecem do que os licenciados que emigram; a conjugação de motivos económicos e políticos de emigração; e o reforço mútuo dos factores de “repulsão” e de “atração” - são alguns dos temas recorrentes (cf. Appleyard, 1989a, Mundende, 1989, Oliveira e Sousa, 1989, Martin, 1992 e Gould e Findlay, 1994a, para o caso geral e diversos estudos nacionais; Logan, 1992, para África; Muniz, 1991 e Lamarra, 1992, para a América Latina; Oomen, 1989 e Kanjanapan, 1995, para a Ásia). Em grau inferior, algumas referências à “fuga dos cérebros” oriunda de países desenvolvidos também permaneceram até hoje (cf., por exemplo, SEPSU, 1987 e 1993)

¹⁵².

¹⁵² Para além do Reino Unido, o grau de atracção dos países tradicionais de imigração sobre os “cérebros” europeus parece não ter desaparecido. Razões directamente profissionais ou, inclusivamente, de tipo fiscal (Reich, 1993: 421) poderão continuar a atrair alguns dos “melhores talentos” neste sentido. Se tal é verdade para a Europa mais desenvolvida, é-o também, certamente, para a menos desenvolvida. Quer no caso italiano quer no irlandês a existência de redes familiares ou a debilidade de condições económicas à partida continuam a criar alguma emigração deste tipo - com destaque para a Irlanda, também dependente do Reino Unido (ver à frente). Quanto à Europa de Leste, há muito que existem fluxos de “cérebros”, e estes aumentaram de intensidade a partir do final dos anos 80 (ver à frente). O aumento das entradas europeias nos EUA no final dos anos 80, incluindo britânicos, irlandeses e nacionais de países da Europa de Leste, é confirmado por Kanjanapan, 1993.

A manutenção de muitos dos factores causais referidos para a existência de *brain drain*, no que respeita às perspectivas do agente individual, país de saída e de destino, explicam a continuação de correntes deste tipo, bem como das consequências que lhe foram associadas. Podemos admitir que o reforço das políticas selectivas assumidas pelos países de imigração tradicional explica, só por si, grande parte desta atracção. No caso dos EUA, o *Immigration Act* de 1965, que iniciou a procura activa por qualificações, foi reforçado, em 1990, com um novo enquadramento deste tipo. A legislação imigratória de 1990 aumenta o empenhamento em basear as entradas por motivo de trabalho na posse de qualificações (Salt, 1994: 13). Também no caso do Canadá, procedimentos legislativos desencadeados em 1993 tiveram por objectivo inverter o declínio da entrada de qualificados e privilegiar qualificações baseadas no “conhecimento” (id., ibid.: 13). Na Austrália, finalmente, o empenhamento na procura de qualificações levou a que, na segunda metade dos anos 80, a proporção destes agentes triplicasse nas entradas por motivo de trabalho (id., ibid.: 12). Uma vez que os agentes altamente qualificados se destinam, normalmente, aos mercados primários de trabalho e a sua entrada procede por vias legais, não admira que os canais legislativos disponíveis sejam decisivos nestes fluxos.

(b) *A Europa de Leste*

Na viragem para os anos 90, o número de referências sobre o *brain drain* conheceu uma nova “explosão”. Simplesmente, neste caso, mudou a natureza dos movimentos: o que pareceu assumir as suas características foi a migração de profissionais (sobretudo cientistas) oriundos dos países da Europa de Leste para a Europa Ocidental, após a desagregação e as conturbações políticas verificadas pelos países ex-socialistas a partir do final dos anos 80. Apesar de nunca ter existido abundante evidência empírica, o potencial migratório existente a Leste causou uma prolongada apreensão. Sabia-se, em primeiro lugar, que um dos ganhos dos países socialistas havia sido, precisamente, uma qualificação da sua população superior à média em países com o seu nível de desenvolvimento, e mesmo de países mais desenvolvidos com economias de mercado. Admitia-se, em segundo lugar, que a desagregação dos países (política, como no caso da ex-URSS, ou das estruturas económicas e sociais, em todos eles) haveria de conduzir a crises sociais importantes, incluindo perturbação dos mecanismos salariais e dificuldades de abastecimento. As repercussões destes factos sobre cientistas que trabalhavam em sectores públicos vitais em convulsão, incluindo actividades militares, deveria ser imediata. Sabia-se,

finalmente, que a nova “abertura” propiciada pelas “revoluções democráticas” haveria de tornar melhor conhecidas as vantagens económicas do Ocidente e mais fácil o acesso através das fronteiras abertas. Se a estas condições juntarmos a escassez relativa de profissionais muito qualificados no Ocidente, dada a natureza tecnologicamente evoluída da sua economia, teríamos o quadro completo para que o início de um “êxodo de cérebros” oriundo do Leste tivesse obrigatoriamente lugar.

Na maioria dos casos, a bibliografia produzida sobre o novo *brain drain* apoiou-se em episódios particulares ou em bases empíricas precárias. O facto de os movimentos migratórios na Europa serem difíceis de avaliar, de os indivíduos desta origem social terem maior probabilidade em não ser controlados e de muitos dos percursos serem irregulares, conjugou-se com as dificuldades conjunturais dos aparelhos estatísticos destes países. Alguns trabalhos mais sistemáticos, com preocupação de análise comparativa, tiveram, no entanto, lugar (cf. Rhode, 1991; 1993a e 1993b; para uma outra avaliação, cf. Kouzminov, 1993) ¹⁵³. Algumas das conclusões destes projectos foram recentemente apresentadas (cf., por exemplo, Gyárfášová, 1995, para o caso da Eslováquia; Nesvetailov, 1995, sobre a Bielorrússia; e Voronkov, 1995, sobre a Federação Russa). Os principais resultados, comuns aos países estudados, parecem ser o de que o “êxodo” internacional de cérebros não se verificou e o de que a diferença entre o “desejo” de emigrar e a realização desse acto pode ser substancial. Mesmo se, generalizadamente, a situação económica da ciência e investigação e a condição individual dos cientistas se têm degradado, a existência de um importante “potencial” de emigração não tem tido correspondência numa saída numerosa. Podemos afirmar, em síntese, que foram mais os receios do que uma “fuga de cérebros” efectiva aquilo que se verificou.

Estes dados não querem dizer que não tenha existido algum *brain drain*. Por vezes, alguns dos cientistas que saíram, frequentemente para estadias temporárias no estrangeiro, permaneceram nos países de recepção. Neste aspecto, com probabilidade, apenas os “melhores” ficaram, isto é, aqueles que conseguiram um posto profissional condigno com o estatuto que detinham na origem. Uma saída efectiva verificou-se também em casos específicos, como o que levou à saída de judeus da Bielorrússia para

¹⁵³ Em muitos destes estudos, o alcance teórico da noção de *brain drain* foi, parcialmente, alargado. Decidiu-se estudar quer o “*brain drain* externo”, caracterizado pela saída de pessoal qualificado para outros países; quer o “*brain drain* interno” (*internal brain drain*), definido pelo abandono, no interior do país, das actividades de ciência e investigação em troca de “oportunidades mais lucrativas” em actividades privadas (cf. Rhode, 1993a). A restrição da maioria das análises empíricas ao sector científico veio a ser, no entanto, criticada por não levar em conta a necessidade de qualificações noutros sectores das economias (cf. Rhode, intervenção oral na “Euroconference on Migration and Multiculturalism: New Trends in Migration - Multiculturalism and Beyond”, Londres, 30 Agosto - 2 Setembro 1995). A noção de “*brain drain* interno” não é, em qualquer caso, estranha a outros países: no Reino Unido, este assunto é tratado nos relatórios do SEPSU já enunciados (SEPSU, 1987: VIII e 1993).

Israel ou Estados Unidos (Nesvetailov, 1995). Podemos admitir, porém, que o receio de “êxodo” foi eliminado quase à nascença. Para além das causas internas aos países ex-socialistas, a realidade verificada nos países ocidentais - sobretudo europeus - não deve ser esquecida. Não apenas o mercado de trabalho para os altamente qualificados não permite absorver fluxos massivos, como a própria evolução tecnológica atingida escapa, em muitos casos, às competências adquiridas a Leste (cf. Rhode, 1993a: 241-3) ¹⁵⁴.

1.3 - As Novas Migrações Internacionais

(a) O Caso do Reino Unido

Do ponto de vista dos novos movimentos migratórios internacionais dos agentes altamente qualificados, o Reino Unido é, aparentemente, o país melhor estudado (ver Salt, 1983/84, 1988a, 1988b, 1992b; Salt e Kitching, 1990; Salt e Ford, 1993; Salt e Singleton, 1995b; Findlay e Stewart, 1986; Findlay, 1988, 1989, 1990; Findlay e Garrick, 1990; Gould, 1990; Beaverstock, 1990, 1991; Beaverstock e Smith, 1996; Ford, 1992; Boyle *et al.*, 1994; McPherson, 1995a, 1995b e 1995c, entre outros). Nos últimos anos, uma grande abundância de informação tem sido recolhida nesta área, dando origem, talvez, aos principais desenvolvimentos teóricos acerca do tema. No campo da investigação empírica, três tipos de movimentos migratórios têm sido considerados: (a) Fluxos migratórios de natureza mais prolongada ou, em termos estatísticos, migrações “permanentes”: deslocações com intenção de permanência noutro país superior a um ano. Na prática, tem sido revelado que a maioria das saídas (e, em menor grau, entradas) ocorre por um período superior a um ano, mas, de facto, assume características temporárias (por exemplo, estadias no país de destino por 2/3 anos). (b) Transferências intra-empresariais: processos migratórios de média ou longa duração, operados através dos mercados internos de trabalho de uma empresa (normalmente empresas transnacionais e, em menor grau, empresas com contratos temporários no exterior). Na maioria dos casos, estes movimentos são um subgrupo da categoria anterior (correspondendo a estadias de alguns anos e não a processos de “expatriação permanente”). (c) Fluxos migratórios envolvendo estadias mais curtas: deslocações, por

¹⁵⁴ Tanto no caso dos fluxos provenientes de Leste como com origem nos países menos desenvolvidos pode ser admitida uma fraca correspondência entre as qualificações do agente e o trabalho que será desempenhado nos países de destino. Note-se que, no caso de existir uma desqualificação do migrante, poderemos estar, de facto, perante um fenómeno que deve ser lido sob um prisma diverso do *brain drain* (cf. Orderud, 1993: 3). Este tipo de hipótese é admitido na noção, mais ampla, de *brain waste* (“desperdício de cérebros”), que tem sido divulgada a propósito de algumas saídas pontuais e acerca do *internal brain drain* no interior dos próprios países de Leste (Rhode, 1993a: 234).

motivo de trabalho, com uma intenção de duração inferior a um ano. Vários estudos têm desagregado este tipo de movimentos em estadias de alguns meses (designadas, por vezes, como *short-term assignments*) e deslocações pontuais por alguns dias ou semanas ["viagens de negócios" (*business travels*)].

Quanto ao primeiro aspecto, as profissões mais qualificadas (*professional, managerial and technical*) constituem uma larga parte das entradas e das saídas, em migrações "permanentes", do Reino Unido, desde a segunda metade dos anos 70 até à actualidade. Os números exactos envolvidos nestes fluxos não são fáceis de determinar, dada a variedade de fontes estatísticas disponíveis e o frequente desajustamento entre os seus valores. Se recorrermos a diversos textos sobre o tema, as estimativas de imigração e emigração (por períodos superiores a um ano) de quadros altamente qualificados rondavam, na segunda metade dos anos 80 e início dos anos 90, entre 30 a 70% dos activos (consoante as fontes utilizadas ¹⁵⁵), para a imigração, e 60%, para a emigração. O aumento contínuo da representação deste grupo foi, em qualquer caso, evidente. No caso da imigração, Findlay (1988: 403 e 1990: 16) indica que o seu aumento, entre 1978 e 1985, foi de 59 para 67%; a viragem para um predomínio deste grupo nas correntes migratórias parece ter ocorrido no final dos anos 70 (Salt, 1992b: 488-9) ¹⁵⁶. No que respeita à emigração, Findlay (1988: 403 e 1990: 16) estima que o aumento da proporção passou, entre 1978 e 1985, de cerca de metade para 59% dos fluxos totais; em 1973 deveria representar apenas um pouco mais de 1/3 das saídas.

No campo das migrações britânicas assistimos, assim, a um verdadeiro *brain exchange* (Salt, 1983/84): movimentação, nos dois sentidos, de profissionais de elevada qualificação, tanto cidadãos estrangeiros como britânicos. Algumas particularidades podem extrair-se destes números. No caso dos indivíduos estrangeiros, os valores absolutos sugerem uma ligeira fixação no Reino Unido, com menor proporção de saídas do que entradas. O facto de muita da imigração operar no quadro de empresas

¹⁵⁵ O problema, no caso das estatísticas britânicas, corresponde ao que avaliámos, em geral, para a totalidade das fontes estatísticas sobre as migrações (ver capítulo 1). O facto de se utilizar um instrumento estatístico e não outro pode levar, num determinado país, a diferentes avaliações de um mesmo tipo de fluxo (cf., para as fontes britânicas, Salt, Singleton e Hogarth, 1994).

¹⁵⁶ Apenas considerando a imigração de cidadãos não europeus (fora das fronteiras da União Europeia e, actualmente, de todos os países incluídos no Espaço Económico Europeu), números mais recentes, fornecidos por Salt e Singleton (1995b: 20-3), são ainda mais volumosos. Segundo os autores, 87% de todas as "autorizações de trabalho" (*work permits*) de longa duração (superiores a um ano) concedidas em 1993 foram para profissionais qualificados (*professional and managerial*). O valor equivalente era de cerca de 65% em 1984; e os números absolutos envolvidos eram quase o dobro dos verificados nessa data. O exame atento dos números revela, ainda, que a maioria destas autorizações tem sido atribuída a cidadãos dos EUA e Japão, e que muitas são obtidas no âmbito de transferências intra-empresariais (cf., também, Ford, 1992: 88; ou Gould e Findlay, 1994b: 21). A dificuldade de obtenção destas autorizações oficiais (incluindo o pré-requisito de alguma qualificação do migrante) leva, no entanto, segundo Salt e Singleton (1995b: 18), a um montante significativo de imigrantes "ilegais" em trabalhos menos qualificados.

multinacionais obriga, no entanto, a considerar que muitas das estadias são, de facto, temporárias, e se destinam a formação ou ocupação de lugares pontuais na empresa-mãe ¹⁵⁷. Quanto ao movimento de britânicos, os valores indicam uma "exportação" seguida de retorno, no âmbito de colocações intra-empresariais ou contratos específicos. A elevada proporção de britânicos qualificados que "imigram" para o seu próprio país equivale, de facto, ao regresso: a inquirição da sua estadia no estrangeiro revela que muitos [cerca de 2/3, segundo Findlay (1988: 403)] estiveram fora do país por um período inferior a três anos ¹⁵⁸. Na emigração, como na imigração, os fluxos tendem a passar de uma vocação de "povoamento" para uma de "transitoriedade" (os *skilled transients*) (Findlay, 1988).

Em segundo lugar, grande parte dos movimentos de natureza "prolongada" ocorrem no âmbito de transferências intra-organizacionais e, em particular, no seio de actividades empresariais: trata-se de indivíduos que se movem internacionalmente nos mercados internos de trabalho de (normalmente) grandes empresas multinacionais (Salt, 1983/84, 1988a, 1988b e 1992b; Ford, 1992; Salt e Ford, 1993; ou Beaverstock, 1990 e 1991). No caso dos profissionais estrangeiros que entraram no Reino Unido em 1985-93, cerca de 39% de todos os que trabalhavam no estrangeiro um ano antes estavam ligados ao mesmo empregador (Salt e Singleton, 1995b: 28). Essa elevada proporção varia consoante se considerem cidadãos não europeus ou europeus. No caso dos primeiros, o número de autorizações de trabalho (longa duração) desse tipo tem apresentado uma evolução irregular nos últimos anos, mas atinge hoje cerca de metade das entradas totais (47%, em 1993) (cf. Salt, 1992b: 490 e Salt e Singleton, 1995b: 23). Considerando os cidadãos europeus, o valor é mais reduzido: no período 1985-93, apenas 1/3 dos cidadãos originários da UE estavam na condição indicada (cf. Salt e Singleton, 1995b: 28). A menor proporção destes profissionais envolvidos em transferências intra-organizacionais em relação aos cidadãos extra-comunitários é explicável pelos "factores de proximidade" e pelas possibilidades de livre circulação (Salt e Ford, 1993: 306); no entanto, como estes autores salientam, apenas a Irlanda apresenta uma proporção verdadeiramente baixa. Finalmente, no caso dos britânicos que saem, a proporção de transferências é de cerca de metade do total (Salt, 1990b: 55).

¹⁵⁷ Com base nos dados sobre o "stock" de estrangeiros activos e a sua comparação com os nacionais, Salt nota, ainda, que a proporção de quadros qualificados na força de trabalho estrangeira é superior à respeitante aos britânicos. Os primeiros são cerca de 25%, contra menos de 22% dos segundos (Salt, 1992b: 489 e 491).

¹⁵⁸ Como vimos atrás, a existência de um fluxo regular de *brain drain* parece ainda manter-se (cf. SEPSU, 1987 e 1993; Kanjanapan, 1993: 34). No entanto, parte importante destes percursos são seguidos por retornos, habitualmente causados por razões familiares ou pessoais.

A mobilidade internacional de profissionais no interior dos mercados internos de trabalho das empresas multinacionais tem sido estudada com particular atenção (sobre este assunto, ver o capítulo seguinte) ¹⁵⁹. A sua análise tem incidido sobre o conjunto das actividades económicas britânicas (cf. Salt, 1983/84 e 1992b; Ford, 1992; ou Salt e Ford, 1993) ou, de forma mais aprofundada, sobre alguns ramos de actividade em particular, com destaque para os serviços de apoio às actividades económicas (cf. Beaverstock, 1990 e 1991). A importância quantitativa dos fluxos migratórios qualificados regulados pelas empresas globalizadas está na base da leitura de Salt e Singleton (1995b: 29), quando escrevem que

“(…) no interior do padrão geral das transferências de competências (*skill exchanges*) internacionais não existe dúvida de que as colocações empresariais (*corporate relocations*) são um elemento principal na imigração e emigração de trabalho do Reino Unido”.

Tem sido destacado, no entanto, que as empresas multinacionais não são os únicos “canais” de migração internacional dos quadros e que outras formas de recrutamento e orientação dos migrantes existem, incluindo os contratos temporários de trabalho assumidos por empresas nacionais no estrangeiro e as empresas de recursos humanos (cf., por exemplo, Gould, 1987; Findlay, 1990; e Findlay e Garrick, 1990).

Em terceiro lugar, têm sido estudados os contactos de curta ou média duração (estadias, por motivo de trabalho, com permanência inferior a um ano) (cf., entre outros, Salt e Ford, 1993: 297-300; Salt e Singleton, 1995b: 14-5; Ford, 1992: 92ss e 147ss; McPherson, 1995a, 1995b e 1995c). Segundo Salt e Ford (1993), no campo da mobilidade internacional dos quadros altamente qualificados, esta categoria - que integram num grupo amplo de “viagens de negócios” - é a que apresenta maior valor absoluto e maiores incrementos recentes. Na sua expressão,

“(…) a migração de trabalhadores altamente qualificados pode não ocorrer «em massa», mas as viagens de negócios são uma forma de movimento de massa que permite que as organizações e empregadores internacionais funcionem” (id., *ibid.*: 297-8).

Estes contactos podem estar integrados nas actividades das empresas transnacionais ou (o que multiplica os seus números) em vários domínios da economia internacional; o aumento do comércio internacional tem, em particular, levado a numerosos movimentos deste tipo (cf. McPherson, 1995a e 1995b). Em qualquer caso, apresentam uma grande variedade de objectivos: trata-se de visitas de promoção e vendas, resolução de

¹⁵⁹ Como notam Salt e Kitching (1990) (cf. também Ford, 1992: 89 e Salt e Singleton, 1995b), as características dos profissionais integrados em transferências intra-empresariais e os restantes são bastante diferentes. Com base nas autorizações de trabalho fornecidas para estes grupos no Reino Unido, em 1988, podia afirmar-se que os transferidos eram mais do sexo masculino; mais velhos (mais de metade de todos os migrantes situava-se na categoria dos 30-39 anos, mas a sua importância nas idades seguintes - sobretudo 40-49 anos - excedia claramente a total); mais bem pagos; e com maior duração de permanência. Segundo Ford (1992: 89), estes dados “(...) ilustram o maior *status* e a dominância crescente das transferências intra-empresariais nos fluxos de trabalho para o Reino Unido”.

problemas (*trouble-shooting*), frequência de congressos e reuniões, actividades de formação, etc.. No conjunto, parecem ser, sobretudo, viagens de muito curta duração. Segundo Salt e Ford, 40 a 45% do total apresenta uma duração de apenas 1 ou 2 dias (Salt e Ford, 1993: 299).

(b) Outros Casos Nacionais

A análise do impacto dos novos tipos de movimentos noutros países não tem sido, aparentemente, realizada de forma tão sistemática como na investigação britânica. Tal pode resultar da escassez de dados estatísticos nesta área, do menor desenvolvimento teórico do tema ou da importância que ainda assumem, em muitos países, os movimentos “tradicionais” (como acontece nos Estados Unidos). Uma observação pormenorizada dos números revela, porém, ordens de grandeza nem sempre tão diminutas como é por vezes admitido (cf., para uma síntese geral, Salt, 1994: 12-7; e, para os países menos desenvolvidos, Appleyard, 1989a) ¹⁶⁰. No caso da Europa, existem poucos dados disponíveis, mas que apontam para tendências não muito divergentes das britânicas. Segundo Salt (1989: 450-1), por exemplo, as “trocas” destes agentes constituem hoje “(...) a espinha dorsal do sistema migratório europeu”. No que respeita ao Noroeste mais desenvolvido, os valores da Alemanha, Holanda e Luxemburgo indicam um crescimento rápido dos estrangeiros residentes com profissões de “topo”, numa velocidade por vezes superior à dos estrangeiros legais menos qualificados. Na Holanda, em particular, os estrangeiros com este tipo de inserção profissional atingem cerca de 1/3 dos estrangeiros activos (Salt, 1994: 13). Quanto aos países nórdicos, os dados confirmam algumas destas tendências e apontam para uma sobre-qualificação dos estrangeiros e elevada mobilidade regional (cf. Larsen, 1993 e Kultalahti, in AAVV, 1995). O caso da Europa do Sul foi objecto, nos últimos anos, de uma atenção crescente. Países como a Espanha e Itália revelam um aumento dos estrangeiros com elevada qualificação, estadias frequentemente temporárias e um peso importante destes agentes no total dos migrantes (pontos comuns a Portugal). Em Espanha as qualificações de “topo” representavam perto de 40% do total de autorizações de trabalho em 1991 (Rodriguez, 1995: 58; sobre este país, cf. também Mendoza e Pascual de Sans, 1995; Mendoza-Pérez, 1995; Solana Solana e Pascual de

¹⁶⁰ É certo que o facto de os migrantes de “topo” serem, na maioria dos casos, “legais”, facilita a sua integração no sistema estatístico, ao contrário do que sucede com grandes volumes da migração internacional contemporânea - “ilegal” e, portanto, estatisticamente invisível. Poderemos, no entanto, contra-argumentar que também o peso da “circulação” crescente dos mais qualificados, com estadias muitas vezes “transitórias” e temporárias (no limite, sob a forma de “viagens de negócios”), os exclui do aparelho estatístico oficial, o que restaura algum equilíbrio na medida dos fluxos.

Sans, 1995; para além do estudo teórico geral de Pascual de Sans e Cardelús, 1991 e da referência aos estudantes universitários em González-Yanci, 1993). A Itália demonstra ainda a manutenção dos fluxos de saída com aumento de qualificação dos emigrantes, uma interessante “sobre-qualificação” nas saídas para a Ásia e África, o início de um “circuito” europeu de qualificados e um apelo crescente a uma “integração” europeia dos estudantes universitários (cf. Birindelli e Gesano, 1985: 150 e 155; D’Alessandro, 1992; e Montanari, 1995) ¹⁶¹.

Ainda no contexto europeu, o caso da Irlanda é particular. Na década de 80 e início dos anos 90 assumiu-se a existência de um *brain drain*, embora com alguns traços diversos dos tradicionais. Foi destacada, nesse período, a dificuldade de retenção dos jovens licenciados no país e a sua elevada saída para o Reino Unido, EUA e, em número crescente, para países mais desenvolvidos do continente europeu (sobretudo UE). O que caracterizou a Irlanda - e é, em maioria, um prolongamento do passado - foi uma forte mobilidade geográfica nas idades adultas jovens, com importante rotação no interior e para fora do país, e um enquadramento “tradicional”: a importância das migrações “independentes” (não ligadas a transferências institucionais) e o papel das “redes” de amigos ou familiares, incluindo as recentemente constituídas na Europa (cf. Shuttleworth, 1989, 1991, 1993; Hanlon, 1991; Shirlow e Shuttleworth, 1994; King e Shuttleworth, 1995). Uma vez que, nos últimos anos, o país registou uma reanimação económica geral, com aumento do investimento estrangeiro e crescente qualificação das actividades, pode suceder que tenha aumentado tanto a atracção de quadros estrangeiros (para posições de controlo) como a possibilidade de fixação dos nacionais (cf. “O «Tigre Celta» da Europa”, *Expresso*, 15/2/97; “Ireland shines” e “Europe’s tiger economy - Green is good”, *The Economist*, 17/5/97).

No que se refere às trocas migratórias entre países europeus desenvolvidos, alguns estudos recentes desmentem, entretanto, um crescimento exponencial dos movimentos de “topo” - o que relativiza vários dos argumentos acima expostos. O trabalho de Boyle *et al.* (1994), resultante de uma investigação conjunta de britânicos e franceses (cf. também Lelièvre, 1994), indica que a intensificação das relações económicas entre os países do “centro” - neste caso, o nível de investimento estrangeiro dirigido da França para o Reino Unido - nem sempre é acompanhada por uma transferência equivalente, em fluxos “permanentes”, de pessoal qualificado. A existência de competências locais e de nacionais qualificados do país de origem já residentes no

¹⁶¹ Quanto a Itália podemos, mesmo, admitir que, depois do trabalho efectuado pelos britânicos no final dos anos 80, são daí oriundas, no início dos anos 90, as principais iniciativas dedicadas ao conhecimento dos novos aspectos da *highly skilled migration* [cf. Maffioletti *et al.*, 1993 (uma bibliografia exhaustiva sobre o tema); e AAVV, 1995].

destino; e o facto de muitas das iniciativas envolvidas serem de pequena dimensão ou estarem em fase inicial de internacionalização, não podendo suportar os encargos da expatriação - explicam a reduzida mobilidade envolvida. Apesar desta evidência, podemos admitir (embora tal não seja tratado pelos autores) que as “viagens de negócios” são elevadas.

Os países de imigração tradicional - Estados Unidos, Canadá e Austrália - continuam, por seu lado, a apresentar uma maior componente de fluxos de “povoamento”, existindo uma proporção crescente de imigrantes qualificados, do que de novos movimentos “circulares”. Alguns trabalhos recentes têm, no entanto, destacado outro tipo de movimentos. No caso dos EUA, têm aumentado as autorizações de trabalho não permanentes (*non-immigrant worker admissions*), maioritariamente atribuídas a agentes qualificados, com relevo para negociantes (*treaty traders*), profissionais e quadros envolvidos em transferências intra-empresariais (Salt, 1994: 13) - embora, por vezes, exista ajustamento do estatuto “temporário” para “permanente” (Kanjapam, 1993: 17) ¹⁶². Simultaneamente, têm aumentado as saídas ligadas a investimento internacional (Salt e Findlay, 1989: 167-70; ERC, 1995) ¹⁶³. Quanto ao Canadá, tem sido destacada a imigração temporária de quadros de “topo” para controlo e coordenação dos investimentos neste país, com referência particular ao investimento japonês - o que leva alguns autores a preferir a ideia de “circulação” à de “migração” (Cormode, 1994) (acerca da imigração qualificada para o Canadá, ver Termote, 1995). Na Austrália, finalmente, verifica-se um número crescente de movimentos não “tradicionais”, que configuram um verdadeiro *brain exchange* à escala da região da Ásia-Pacífico e no seio dos países desenvolvidos (cf. Price, 1989) ¹⁶⁴.

¹⁶² Segundo este autor, uma vez que muitas das estadias temporárias (que se convertem em definitivas) são de “gestores e executivos” e estão ligadas a transferências intra-empresariais, é possível afirmar que “(...) a migração contemporânea de indivíduos qualificados oriundos da Europa Ocidental pode estar relacionada (...) com as actividades das multinacionais” (id., *ibid.*: 17).

¹⁶³ A fonte mais exaustiva para análise das transferências intra-organizacionais em empresas transnacionais refere-se, precisamente, às empresas sediadas nos Estados Unidos: trata-se de dados oriundos do *Employee Relocation Council (ERC)* dos EUA. Os números divulgados resultam de inquéritos realizados pelo ERC aos seus membros (empresas transnacionais americanas) acerca do pessoal transferido para países estrangeiros (cf., para o *International Experience Index* de 1987, Salt, 1988a: 8-11 e 1988b: 393-5; e Ford, 1992: 86 e 89; e, para o *International Survey* de 1993 - mais completo -, ERC, 1995: 27-32). Para outros números respeitantes a transferências internacionais em empresas transnacionais (de nacionalidades variadas), consulte-se Brewster, 1988; William Mercer/CBI, s.d. [1992] e 1994, entre outros (sobre este ponto, ver capítulo seguinte).

¹⁶⁴ Para além dos casos referidos, outros têm merecido alguma atenção. Em primeiro lugar, tem sido realizada a ligação do Japão e dos novos países industrializados da Ásia a este tipo de fluxos. Números interessantes acerca do grau de movimentação de profissionais japoneses, colocados (de forma temporária) em filiais de empresas japonesas no estrangeiro e deslocados em viagens de curta duração por motivos de negócios, são revelados por Cormode (1994: 75-6). Segundo a autora, o número de indivíduos transferidos aumentou, entre 1975 e 1989, de cerca de 13 000 para 98 000 por ano (embora tenha depois diminuído); e as deslocações de curta duração intensificaram-se recentemente: o seu número passou de um pouco mais de 400 000 por ano, no final dos anos 70, para cerca de 1 500 000, no início dos anos 90 (sobre o Japão, cf. ainda Salt, 1994: 16). A presença de profissionais estrangeiros nos países

1.4 - O Dualismo Migratório

No período contemporâneo, o aumento absoluto e relativo dos movimentos de quadros tem contrastado com o declínio de algumas migrações de “massa” tradicionais e o aumento de fluxos de características opostas, dominados por agentes em situação social precária. Por outras palavras, parece verificar-se algum dualismo nas migrações contemporâneas, marcado por uma crescente bipolaridade dos grupos migrantes. Numa revisão das principais tendências actuais, Salt (1989: 447-52), por exemplo, inclui as *brain exchanges* entre as “características emergentes” das novas migrações internacionais, realçando o declínio dos fluxos permanentes (e mesmo temporários) tradicionais e o aumento da migração ilegal e de refugiados. Autores como Champion (1994: 658-60), com referência ao trabalho de White e Borjas, utilizam um modelo de três “vagas” migratórias para descrever o panorama actual: admitem a extinção sucessiva das vagas de “migração de trabalho” e, posteriormente, “reunificação familiar”, para dar lugar a uma terceira vaga: o “movimento pós-industrial”, composto por migrantes altamente qualificados, clandestinos e indivíduos em busca de asilo político¹⁶⁵. A coexistência destes grupos é assinalável em vários contextos, mesmo se em alguns locais (como o Reino Unido e as “cidades mundiais”) tendem a predominar movimentos de “topo” - configurando-se, desta forma, algumas “plataformas” mundiais de qualificação - e, em outros, são mais abundantes os movimentos de “base” (como os países menos desenvolvidos) (sobre o dualismo, cf., ainda, Lim, 1992: 145-6; Marsden,

asiáticos tem suscitado outras referências, quer a propósito da sua ligação a subsidiárias de empresas estrangeiras nestes países (cf. Salt, 1988a), quer da incorporação em sedes de ETN locais (cf. “Foreign bodies in South Korea”, *The Economist*, 14/12/96).

Em segundo lugar, tem sido destacado o papel das regiões do Médio Oriente como destino das migrações temporárias de trabalhadores altamente qualificados - e estes fluxos estiveram mesmo na origem de muita da bibliografia sobre o tema (cf., entre outros, Findlay e Stewart, 1986; Findlay, 1988; Findlay e Garrick, 1990). Estas migrações tiveram o seu auge na segunda metade dos anos 70 e primeira metade dos anos 80, e foram paradigmáticas da nova situação económica internacional: a crise económica de 1973; o lançamento de projectos de desenvolvimento em países do Terceiro Mundo; algum desemprego qualificado nos países mais desenvolvidos; e o início de uma era de percursos migratórios (e projectos económicos) “temporários” e “flexíveis” - sujeitos à vigência de um contrato específico e à necessidade episódica de certo tipo de competências técnicas.

Finalmente, tem sido realizada a integração de outros países menos desenvolvidos nos novos movimentos. A hibridez migratória, com a coexistência do *brain drain* clássico com novos tipos de fluxos - *reverse brain drain*, quadros de ETN, cooperantes - é um dos principais traços a assinalar. O outro, mais recente, é o início de actividades de tipo “central” nestes países, que pode levar à maior fixação dos “cérebros” e, provavelmente, à exportação e “emigração virtual” dos novos serviços. Está, neste último caso, a produção de *software* na Índia (cf. “A fábrica de *software* do mundo”, *Expresso*, 17/12/94).

¹⁶⁵ Escreve Champion que “(...) actualmente existe um muito maior dualismo nos fluxos migratórios. Este manifesta-se, em particular, por uma distribuição crescentemente bipolar em relação às qualificações, ocupação e rendimento, em resultado do crescimento da migração de altamente qualificados e movimento de estudantes, num lado do espectro, e o crescimento do movimento de clandestinos e de refugiados, no outro lado” (Champion, 1994: 660).

1992: 24-30; Salt e Kitching, 1992: 154; Orderud, 1993: 3; Gould e Findlay, 1994b: 18-9).

O exame das causas da polaridade migratória revela factores comuns a vários países e níveis territoriais. A ideia parece adequar-se, de facto, bem ao período de flexibilidade económica já descrita e à dinâmica actual dos dois extremos dos mercados de trabalho. Sabe-se que a tradicional segmentação em mercado “primário” e “secundário” se aprofundou, na actualidade, com o desenvolvimento de novas formas de regulação social. Depois dos anos 70, generalizou-se a ideia de uma “sociedade dual”, com aumento dos grupos polares e diminuição da importância relativa dos intermédios (ver capítulo 3). Ora a hipótese das mobilidades polares responde, directamente, ao apelo das duas margens extremas (e crescentemente dominantes) dos mercados de trabalho: por um lado, quadros altamente qualificados inseridos, na maioria dos casos, numa posição “primária” confortável e efectuando, muitas vezes, deslocações geográficas internas às instituições onde trabalham; por outro lado, trabalhadores pouco qualificados sujeitos a precarização - mas também a procura - crescente. Neste sentido, a ideia de uma forte mobilidade no topo e no fundo da escala social, com tendência para uma maior estabilização geográfica das “classes médias”, parece aceitável ¹⁶⁶.

Apesar da evidência disponível, a hipótese do “dualismo migratório” carece de alguma relativização. Por um lado, verificamos que grande parte da polaridade tem maior expressão ao nível internacional do que inter-regional. O facto de, nos países desenvolvidos, tenderem a desaparecer os movimentos internos de “massa”, dado o menor contraste relativo dos factores de atracção e repulsão; e serem maiores os apoios à fixação local (incluindo os subsídios públicos à habitação e desemprego), conduzindo a estratégias “racionalis” de imobilidade mesmo para os agentes mais desfavorecidos (cf. Green, 1992: 108; e Salt e Kitching, 1992: 154) ¹⁶⁷ - deverá explicar essa situação. Por outro lado, verificamos que subsistem numerosos fluxos migratórios de características “intermédias”. Se nos abstrairmos do problema de (re)definição das

¹⁶⁶ O dualismo migratório não é um fenómeno novo. Como vimos em capítulos anteriores, a forte mobilidade dos agentes mais qualificados é salientada desde que existem estudos sobre o assunto; e as migrações de “massa” sempre se caracterizaram por uma dominância de trabalhadores pouco qualificados - tanto no plano inter-regional como internacional. No seu texto sobre a “teoria geral” das migrações e, em particular, sobre os factores de selectividade, Lee (1969: 295), por exemplo, referia já a existência de uma dualidade social necessária nos movimentos migratórios, tanto em matéria de classe ocupacional como de educação, com maior propensão à deslocação dos grupos extremos. Podemos, no entanto, admitir que a maior intensidade das clivagens sociais contemporâneas, ao nível dos mercados de trabalho, acentua a dualidade dos movimentos.

¹⁶⁷ Esta asserção parece não se confirmar em alguns casos, incluindo o francês. Aqui, entre 1982-90, os desempregados apresentaram maior mobilidade inter-regional do que os activos - embora, como sugerem Pumain e Courgeau, tal se possa dever menos à procura de novo emprego do que à perda de emprego devido à migração do chefe de família (cf. Pumain e Courgeau, 1993: 2-3).

fronteiras dos grupos sociais contemporâneos - as “classes médias” são hoje de enumeração complexa, face à maior visibilidade dos “pólos”, o que prejudica a análise do dualismo -, continuam a existir, tanto ao nível regional como internacional, movimentos migratórios de segmentos que dificilmente correspondem aos grupos extremos (ver, para alguns exemplos no caso português, os capítulos 10 e 14).

2 - As Tipologias de Migrantes e o Papel das Instituições

2.1 - As Tipologias de Migrantes

Em vários pontos temos referido o grupo dos migrantes altamente qualificados de uma forma genérica, considerando tratar-se de um grupo socialmente homogéneo, cujos movimentos apresentam causas e consequências comuns. Como já vimos, tal não corresponde à verdade, devido aos atributos estruturais (posição perante a propriedade, controlo organizacional e recursos em qualificações), inserções profissionais, ramos de actividade e características individuais (como o género e ciclo de vida) dos agentes. Este facto reflecte-se na existência de grupos com características económicas e sociológicas particulares e regimes de mobilidade diversos. Tal como sublinham Pascual de Sans e Cardelús (1991: 5-6) e Salt (1994: 6), esta diversidade implica que os segmentos exigem um “estudo sectorial”. Resulta, daqui, a necessidade de construir tipologias de migrantes qualificados. Os autores que têm explicitamente tentado uma tarefa deste tipo são poucos. Entre os mais sistemáticos, contam-se Gould (1988), Pascual de Sans e Cardelús (1991) ou Salt (1994 e, em menor grau, 1983/84 e 1992b). Os seus procedimentos são diversos: oscilam entre a criação de eixos de diferenciação em torno dos quais os migrantes são reunidos (caso de Gould e, parcialmente, dos outros autores referidos) e a construção de um elenco descritivo de “tipos” de migrantes (casos de Pascual de Sans e Cardelús e, por vezes, Salt). Se realizarmos a síntese destes e de outros contributos sobre o tema, é possível atingir uma percepção mais global do problema.

Podemos admitir que uma distinção tipológica interna ao grupo dos migrantes altamente qualificados pode ser feita segundo um conjunto de perspectivas essenciais (ver **Quadro 7.1**). Devemos, em primeiro lugar, distinguir os seus diversos enquadramentos institucionais. Se considerarmos, neste ponto, apenas a vertente da organização onde se exerce a actividade económica, podemos separar os “migrantes organizacionais” - por vezes também designados “institucionais” - dos “independentes” (Salt, 1983/84: 649). No primeiro caso, encontram-se indivíduos transferidos entre

estabelecimentos diversos de uma mesma organização ou ao abrigo de programas de colaboração temporária, isto é, percursos migratórios ligados aos mercados internos de trabalho das organizações. Nestes casos - movimentos em percurso de carreira ou colocações pontuais -, o critério de deslocação resulta, em larga parte, da organização (o grau de escolha do migrante é limitado) e o risco individual é mínimo (dado o conhecimento prévio de muitas das condicionantes, o financiamento da mudança e os rendimentos previsíveis). Quanto à migração “independente”, o tipo de mobilidade é semelhante a uma migração tradicional, onde a procura de emprego e de ascensão social se colocam num plano individual e mais incerto (para o aprofundamento do papel das instituições, ver à frente) ¹⁶⁸.

Podemos distinguir, em segundo lugar, a duração dos movimentos. Estão, neste caso, as migrações “permanentes” ou de longa duração, as deslocações temporárias ou de média duração e as estadias curtas ou, num sentido teórico mais preciso, “circulação”. A delimitação temporal rigorosa destes movimentos é, naturalmente, inviável, já que varia conforme os autores e as práticas nacionais. Se considerarmos alguns dos procedimentos estatísticos mais habituais (ver capítulo 1), as deslocações “permanentes” são as que envolvem uma intenção de residência por um período superior a um ano (embora, na prática, possamos distinguir os movimentos de “povoamento”, com intenção de fixação definitiva, de outros de longa duração); as deslocações “temporárias” passam por estadias situadas entre alguns meses (frequentemente três meses) e um ano; e a circulação envolve contactos episódicos, por períodos de poucos dias ou semanas ¹⁶⁹.

¹⁶⁸ Se ao invés de reflectirmos sobre profissionais inseridos no mercado de trabalho alargássemos o campo de análise para estudantes deslocados, a separação entre migrantes “organizacionais” e “independentes” poderia continuar útil. Neste aspecto, deveriam distinguir-se os estudantes inseridos em programas pré-estabelecidos de intercâmbio e os deslocados por iniciativa própria.

¹⁶⁹ A necessidade de distinção entre os casos de “migração” (movimentos permanentes de povoamento) e os de “circulação” (movimentos residenciais temporários) é crucial, por exemplo, na tipologia de Gould (1988: 381-2) (cf., também, Findlay, 1990: 17).

Quadro 7.1
BASES PARA UMA TIPOLOGIA DOS MIGRANTES ALTAMENTE QUALIFICADOS

<i>Critério</i>	<i>Modalidades</i>		<i>Tipos Migratórios</i>
Institucional (a)	Integração em organização	Empresa (nacional / ETN) Estado/OG/ONG	Migrantes organizacionais/institucionais (transferências/colocações)
	Independente		Migrantes independentes
Duração	Permanente		Migrantes permanentes/longa duração
	Temporária		Migrantes temporários/média duração
	Circulação		Viagens de negócios/estadias curtas
Orientação Geográfica	Periferia → Centro	Inter-regional Internacional	(Deslocação para as cidades) <i>Brain Drain/Formação</i>
	Centro → Periferia	Inter-regional Internacional	(Deslocação para as periferias) Expatriados/Cooperantes/ <i>Reverse Brain Drain</i>
	Centro → Centro	Inter-regional Internacional	(Migrações/circulação inter-urbanas) (Deslocações Norte-Norte)
	Periferia → Periferia	Inter-regional Internacional	(Deslocações Sul-Sul)

Nota: (a) Considerou-se, neste ponto, apenas a organização onde se exerce a actividade.

Fonte: Quadro construído pelo autor.

Podemos individualizar, em terceiro lugar, a orientação geográfica dos migrantes: ligações, em sentidos diversos, entre centros e periferias. Se, no plano inter-regional, tais conceitos representam, sobretudo, as deslocações entre zonas “urbanas” e “rurais”, no internacional envolvem os países desenvolvidos e os menos desenvolvidos. Nesta última acepção, a ênfase nos fluxos de “cérebros” para os países ricos tem sido substituída pelas múltiplas dimensões geográficas que os movimentos têm tomado. Como vimos atrás, depois dos anos 80 adquiriram crescente relevo fluxos no sentido inverso ao tradicional: o retorno dos “cérebros” (*reverse brain drain*) e os quadros do “centro” deslocados para a periferia, ligados a empresas transnacionais (ETN), contratos temporários de empresas nacionais, organizações governamentais (OG) e não governamentais (ONG), incluindo cooperantes. Para além destes, foram

também citados fluxos entre pares de países desenvolvidos ou de menos desenvolvidos (nestes últimos, envolvendo muitas vezes refugiados políticos) ¹⁷⁰.

Um ensaio de tipologia deste tipo é, evidentemente, uma entre outras formas de obter uma visão abrangente da mobilidade dos quadros altamente qualificados. Note-se, sobretudo, que o raciocínio que lhe serve de base implica a necessidade de sobrepor categorias. Por outras palavras, uma descrição completa dos “tipos” de migrantes passa pela combinação dos três critérios referidos, num processo relacional de multiplicação de grupos. É importante notar que algumas das “sobreposições” são bastante recorrentes e configuram tipos maioritários. Assim, por exemplo, parte importante dos migrantes oriundos da periferia internacional (países menos desenvolvidos) e dirigidos ao centro (países mais desenvolvidos) são “independentes” e optam por estadias de “longa duração” (ou visando a permanência) - é o caso do *brain drain* tradicional. Pelo contrário, os migrantes oriundos dos países ricos e destinados aos menos desenvolvidos são, frequentemente, “organizacionais” (inseridos num mercado interno de trabalho ou em contratos pré-estabelecidos) e “temporários” - é o caso de muitos gestores de ETN e cooperantes. Neste segundo tipo, as condições de migração são, necessariamente, diversas - e certamente menos dramáticas do que no primeiro.

Dos critérios utilizados, alguns têm já sido examinados neste trabalho, no que se refere à sua importância na análise migratória e, em particular, no objecto empírico da nossa investigação. Tal é o caso da duração dos movimentos: como vimos em alguns pontos, foi decidido, apesar do aumento de complementaridade entre estadias “longas”, “médias” e “curtas”, privilegiar o estudo das que envolvem maior sedimentação no destino - as únicas que, em rigor, podemos apelidar de “migrações”. A orientação geográfica tem estado, também, presente: a separação das migrações inter-regionais das internacionais foi, apesar da diluição de fronteiras, tomada como premissa operacional e a descrição dos fluxos tem recorrido sempre às “centralidades” territoriais (interessando-nos, neste caso, todos os movimentos a uma escala supra-local). Apenas

¹⁷⁰ Devemos sublinhar que, para além dos critérios indicados, outros poderiam ser adicionados. Entre eles contam-se: profissão desempenhada (gestores, médicos, professores, etc.); nível hierárquico (posição na hierarquia ou recursos em autoridade); ramo de actividade económica (indústria, serviços, etc.); dimensão das organizações (número de estabelecimentos e trabalhadores); género, idade ou posição no ciclo de vida; pertença étnica ou racial; motivo da deslocação (económico, político, etc.); ou diferenciação mais pormenorizada dos locais e países envolvidos. Uma classificação sócio-profissional (baseada nas profissões) seria, por exemplo, particularmente relevante perante o argumento de McKay e Whitelaw (1977) e Salt (1990b e outros) de que os migrantes de “topo” constituem grupos “autónomos e não competitivos” (devido, entre outros factores, às barreiras criadas pelas credenciais de cada um). Com o aumento de critérios a variedade de situações obtida seria elevada, e aproximar-se-ia da exaustividade pretendida por algumas das tipologias descritivas referidas. Uma construção deste tipo dificultaria, no entanto, a compreensão dos grandes agregados envolvidos, pelo que pensamos que se justifica a sua omissão. No caso de uma pesquisa empírica mais aprofundada a sua integração é, porém, obrigatória (como veremos nas Partes III e IV).

o critério “institucional” tem permanecido por aprofundar. Tal deve ser obviado, face à sua importância na actual investigação: a selecção das “transferências intra-empresariais” como principal objecto empírico resulta, precisamente, da intervenção desta categoria tipológica.

2.2 - O Papel das Instituições

Em termos amplos, as “instituições” que interferem com o processo migratório são numerosas (ver capítulo 2). No campo das migrações de trabalho, autores como Johnson e Salt (1990a: 6) têm singularizado o papel de algumas delas, nomeadamente as organizações empregadoras, públicas e privadas, as agências de emprego (empresas de recrutamento e selecção de recursos humanos) e as instituições ligadas ao mercado de habitação (intermediação, financiamento e produção legislativa sobre habitação). No caso específico dos quadros, devemos acrescentar as instituições académicas e profissionais (ordens e associações profissionais), cuja acção sobre a mobilidade - sobretudo internacional - de “topo” é considerável. Apesar do vasto leque de instituições em causa, a análise dos movimentos de quadros tem privilegiado o papel das organizações empregadoras. De facto, parece ser sobretudo a propósito dos critérios de localização, actividade de recrutamento e canalização dos empregados pelos mercados internos de trabalho dessas organizações que têm sido abertas as pistas teóricas mais relevantes sobre este assunto, permitindo explicar a maior parte dos movimentos actuais de “topo” (cf., para os fluxos internos, Johnson e Salt, 1990b e Salt, 1990b; para os internacionais, Salt e Findlay, 1989; e as várias referências efectuadas sobre transferências intra-organizacionais) ¹⁷¹.

O papel das organizações empregadoras no desenrolar das migrações de quadros altamente qualificados parece ter sido desenvolvido, com maior profundidade, a partir da contribuição de McKay e Whitelaw (1977) acerca das migrações inter-regionais na Austrália. Segundo estes autores, as economias modernas (ou pós-industriais) diferem em múltiplos aspectos das economias tradicionais, e os efeitos destas diferenças sobre o comportamento migratório são importantes. Um dos aspectos

¹⁷¹ A principal excepção à preponderância analítica das organizações empregadoras tem sido a referência ao papel das empresas de recrutamento de recursos humanos (*recruitment agencies*). Na análise realizada por Findlay (1990; ver, também, Findlay e Garrick, 1990) acerca dos “canais de migração” - ou “mecanismos que canalizam os migrantes” -, indica-se, por exemplo, que existem sobretudo três “canais” para a migração internacional dos profissionais qualificados: os mercados internos de trabalho das empresas transnacionais, as empresas (nacionais) com contratos internacionais e as empresas de recursos humanos (sobre estas últimas ver, também, Gould, 1987; Salt e Findlay, 1989: 166; Johnson e Salt, 1990a: 8). Outros canais, como as redes de parentesco e amizade, são ainda destacados, mas sem uma importância equivalente aos primeiros.

das novas economias é o papel reforçado das grandes organizações, tanto privadas como públicas, e a sua natureza multi-funcional e multilocalizada. Na actualidade, escrevem,

“(...) as grandes organizações privadas e governamentais são uma força importante na geração de fluxos migratórios e (...) a estrutura espacial dessas organizações constrange fortemente as escolhas enfrentadas pelos migrantes” (id., ibid.: 29) ¹⁷².

Os argumentos que apresentam acerca do carácter espacial das grandes organizações são importantes. Segundo eles, o padrão de implantação espacial é variável: situa-se entre um extremo onde um máximo de concentração, em poucos locais geográficos, é possível; e um outro onde a “proximidade aos consumidores” obriga a uma vasta disseminação geográfica. “A configuração espacial das organizações multilocalizadas” - concluem - “pode ser (...) influenciada pelo tipo de funções fornecidas e pelo grau no qual tem que existir estreita proximidade aos consumidores” (id., ibid.: 29).

No prática, McKay e Whitelaw distinguem dois tipos de grandes organizações. Em primeiro lugar, encontram-se as organizações dependentes da escala e dos contactos (*scale- and contact-dependent organizations*): estas dependem de economias de escala e aglomeração e da circulação de informação especializada. A sua configuração significa que preferem concentrar-se em poucos locais geográficos, em particular grandes cidades, e que apresentam repercussões directas sobre a concentração (urbana, neste caso) de migrantes. Em segundo lugar, encontramos as organizações dependentes do mercado (ou da procura final) (*market-dependent organizations*): estas dependem do “estrito contacto com o público”, o que as obriga a disseminar-se por numerosos estabelecimentos. Este é, sobretudo, o caso de organizações privadas como bancos, seguros ou comércio de retalho; e, entre os departamentos governamentais, escolas e estabelecimentos de saúde. No campo migratório, os principais traços distintivos destas últimas são a maior diversidade dos sentidos geográficos envolvidos e, noutra perspectiva, o maior número de deslocações intra-organizacionais. Assim, enquanto nas organizações “dependentes da escala” predominavam as migrações dirigidas das periferias para o(s) centro(s) e do exterior para o interior da organização; nas “dependentes do mercado” são mais abundantes as migrações, nos dois sentidos, entre centro e periferia e os movimentos gerados pelos mercados internos de trabalho das organizações. Resta acrescentar que, em ambos os modelos, a “circulação” geograficamente mais complexa é a dos profissionais mais

¹⁷² Para os autores, os dois principais aspectos das economias pós-industriais com impacto sobre as migrações são, precisamente, o papel das grandes organizações e a segmentação crescente do mercado de trabalho, com a existência (que já descrevemos) de *self-contained, non-competing groups* (McKay e Whitelaw, 1977: 29-30).

qualificados. Segundo os autores, os trabalhadores menos qualificados, nomeadamente os que se dirigem para os segmentos inferiores do mercado de trabalho primário e para o mercado secundário (mercado dual), tendem sobretudo a deslocar-se para os centros.

No campo da distinção entre organizações pensamos ser possível, ainda, argumentar que uma importante separação ocorre entre as empresas, que apresentam fins lucrativos, e as restantes organizações ou, numa perspectiva ligeiramente diversa, entre as organizações privadas e as públicas. Se retomarmos a tipologia esboçada no **Quadro 7.1**, e considerando o primeiro ângulo de análise, podemos individualizar, por um lado, empresas (privadas e públicas), tanto nacionais como transnacionais; e, por outro, organizações governamentais (o Estado, ao nível nacional, e organizações internacionais deste tipo) e não governamentais (organizações privadas sem fins lucrativos, de âmbito nacional e internacional) ¹⁷³. Este tipo de separação contribui para explicar os critérios de localização e permite algumas alusões ao comportamento dos agentes. No plano organizacional, os factores de localização e deslocação de quadros diferem: os objectivos utilitários são o principal critério das empresas privadas; enquanto os factores não económicos, incluindo directamente políticos - como a cobertura exaustiva do território pelos serviços de Estado -, podem predominar em OG e ONG (sendo as empresas públicas casos “mistos” nesta perspectiva). É provável que as organizações privadas alcancem um maior volume relativo de deslocações das periferias para os centros e trocas inter-urbanas, enquanto os agentes do Estado (como professores e profissões médicas) unem, em maior equilíbrio, centros e periferias regionais. Do ponto de vista dos agentes, deverão ser ainda motivos utilitários e “individualistas” (incluindo a ambição de carreira individual) que se irão maximizar no caso das empresas, podendo-se cruzar com valores mais políticos ou “altruístas” nas OG e ONG (cf., sobre estas últimas, Angell, 1967: 123-9, Jacobson, 1984 e Feld *et al.*, 1994).

¹⁷³ Das variáveis que não considerámos na tipologia anterior, a dimensão das organizações (número de estabelecimentos e trabalhadores) seria, neste aspecto, fundamental para uma análise aprofundada da mobilidade dos quadros. A amplitude dos mercados internos de trabalho e o grau de recrutamento externo variam, naturalmente, com a dimensão; e a alteração das estruturas organizacionais nos últimos anos teria algumas implicações particulares.

3 - As Novas Formas de Mobilidade

3.1 - Regiões e Sistemas Migratórios Mundiais

Entre as novas modalidades das migrações de quadros, a articulação entre as regiões de origem e destino e os países envolvidos é uma das que melhor ilustra a complexidade dos movimentos. O interesse de uma análise deste tipo é, em grande parte, fundir as lógicas inter-regionais e internacionais das migrações: as causas e os impactos regionais não ocorrem apenas no plano dos fluxos internos mas decorrem, também, da inserção regional dos restantes. Se juntarmos as regiões de origem dos migrantes de “topo” - tanto os dirigidos ao país como ao exterior - e as suas regiões de atracção, teremos um mapa de movimentos mais rico do que as análises habituais. A fusão daquelas lógicas territoriais já foi atrás enunciada: ela resulta da constituição de espaços económicos mundiais, da construção de entidades políticas supra-nacionais e da estrutura interna das grandes organizações. Nestas últimas, os mercados internos de trabalho tendem a ignorar os mercados regionais e nacionais. Se soubermos, ainda, que grande parte dos movimentos tende a ocorrer num espaço internacional preciso - constituindo sistemas migratórios internacionais (ver capítulo 2) -, teremos uma ideia mais exacta das realidades territoriais dos movimentos de “topo”.

A análise regional dos fluxos internacionais não tem sido efectuada com grande pormenor, de onde resulta que o seu cruzamento com os internos é complexo (cf., para algumas referências, Findlay, 1988: 404-9, 1989, 1990: 18-9; Findlay e Gould, 1989: 8-9; Findlay e Garrick, 1990; Boyle *et al.*, 1994: 53-61, para o caso britânico; Montanari, 1995: 45-50 e Rodriguez, 1995: 61, para a Europa do Sul). Considerando, sobretudo, os países desenvolvidos, as referências às regiões de origem dos quadros, tanto nos movimentos internos como internacionais, permitem algumas observações. No que respeita a grandes divisões regionais, é possível que as perdas afectem mais as regiões periféricas e menos as regiões em expansão, embora ambas assistam a um número crescente de saídas ligadas a percursos de “circulação”. Pode suceder que as taxas de “repulsão” de quadros se aproximem, mas, neste caso, as estratégias das organizações (através de percursos de carreira) ou dos migrantes “independentes” são normalmente diversas. A consideração de unidades territoriais mais restritas permite, talvez, maior generalização. Dada a qualificação elevada dos profissionais em causa e a centralidade dos seus lugares de formação e trabalho é possível que a maior parte das saídas tenham uma origem urbana (cidades de dimensão variável). Quer recém-licenciados quer profissionais integrados no mercado de trabalho iniciam os seus percursos a partir

destas zonas, configurando parte da natureza inter-urbana que predomina nestes fluxos

174.

Quanto às regiões de destino, as referências são mais completas. No caso das regiões de atracção, existe alguma semelhança entre as migrações inter-regionais e internacionais: as regiões favorecidas são aquelas que melhor se posicionam nas novas hierarquias regionais de produção - regiões globalmente de “concepção” ou que detenham vitalidade na nova divisão regional do trabalho. Sobretudo em contextos inter-regionais, a colocação de quadros em regiões periféricas (no caso de organizações “dependentes do mercado”) está sempre, no entanto, presente. Quanto a inserções mais precisas, verificamos uma importante diferença entre destinos internos e internacionais. Os dados disponíveis parecem apontar para que os fluxos internos preencham, em maioria, pequenos e médios centros urbanos (foi este, aliás, um dos sinais da “contra-urbanização”), enquanto os fluxos internacionais se dirigem a maiores zonas urbanas, com relevo para as novas “cidades mundiais” (cf., para o caso europeu, Fielding, 1982: 18 e Champion, 1991: 393-4; e, para os EUA, Lash e Urry, 1994: 172).

A necessidade de centralização territorial destes movimentos relembra a contínua polaridade urbana que age sobre os profissionais mais qualificados. Neste aspecto, a importância da localização urbana das novas actividades, com relevo para os serviços de apoio às actividades económicas (cf. Keeble *et al.*, 1991; Daniels, 1994; Beaverstock e Smith, 1996), reforça o papel da proximidade e interacção física nos processos sociais. Sem prejuízo do contínuo alargamento dos “espaços de vida” e do desenvolvimento da mobilidade circulatória e virtual, a reunião - definitiva ou temporária - dos quadros de “topo” num conjunto de pólos urbanos continua a marcar a sua mobilidade. Se, no plano nacional, esta asserção revela continuidade com o passado, ela torna-se mais inovadora no plano internacional. Na actualidade, um conjunto restrito de grandes centros urbanos torna-se lugar de implantação das sedes e outros lugares de relevo de organizações mundiais, surgindo como importantes emissores e receptores

¹⁷⁴ Acerca da origem regional dos fluxos internacionais, as alusões mais profundas cabem a Findlay. A propósito do Reino Unido, este autor indica que as maiores taxas de emigração qualificada se encontram em regiões com desiguais níveis de centralidade - Escócia e região de Londres -, cobrindo um conjunto amplo de qualificações e destinos. Em regiões periféricas com menores taxas de emigração, os fluxos tendem, normalmente, a abranger qualificações e destinos mais restritos (Findlay, 1988: 408). As regiões diferem, ainda, pelo tipo de recrutamento existente: enquanto nas centrais - com relevo para Londres - predominam as saídas integradas em empresas transnacionais (que aí têm as suas sedes), nas periféricas é mais importante o papel das agências de emprego e actividades internacionais de pequenas e médias empresas (Findlay, 1988: 409 e 1989: 332; Findlay e Garrick, 1990: 179-80). Em síntese, segundo o autor, existe uma associação entre os mercados de trabalho regionais, os tipos de qualificação e os mercados de trabalho estrangeiros, mediada pelos “canais de migração”. Saliente-se que, no caso da investigação britânica, uma parte significativa se refere, total ou parcialmente, à Escócia (cf., por exemplo, Findlay, 1988; Findlay e Stewart, 1986; Findlay e Garrick, 1990; McPherson, 1995a, 1995b e 1995c); tal resulta, sobretudo, da ligação destes investigadores a universidades da região.

de quadros internacionais. A localização das sedes de empresas transnacionais (cf. Bosman e Smidt, 1993; Rozenblat, 1993; Rozenblat e Pumain, 1993) tem revelado, em particular, o desenvolvimento de redes entre diferentes países e a constituição de um “sistema urbano” supra-nacional. As “cidades mundiais” ou “globais” (cf. Friedmann e Wolff, 1982; ou Sassen, 1991, 1994a e 1994b) surgem como os novos “centros de controlo” da economia contemporânea, de modo comparável ao que as “capitais nacionais” faziam no passado ¹⁷⁵.

Assistimos, entretanto, de forma crescente, a uma integração dos fluxos internos e internacionais. A constituição de regiões económicas mundiais, com o fortalecimento de laços regulares de intercâmbio (bens e serviços, capitais ou trabalhadores); o aprofundamento de regiões políticas supra-nacionais, com processos de abertura de fronteiras e reconhecimento profissional e académico de diplomas (o que lembra a integração dos fluxos de “topo” que ocorreu ao nível dos Estados-nação - cf. Musgrove, 1963) (sobre este ponto, ver capítulo 13); e a extensão territorial dos mercados internos de trabalho das organizações, em que a colocação de quadros no país decorre de uma lógica semelhante à que promove as deslocações para o exterior - sugerem uma articulação crescente entre os domínios territoriais clássicos das migrações. Neste aspecto, o conceito de sistemas migratórios mundiais é um dos que apresenta maiores potencialidades de percepção das novas realidades. Podemos mesmo argumentar que uma das principais unidades de análise de muitos dos movimentos actuais de “topo” é, de forma crescente, cada sistema particular (Europa desenvolvida, região da Ásia-Pacífico, por exemplo), existindo a possibilidade de alguns processos de *brain drain* “internacional” se converterem em “regionais” (como sucede já, de certo modo, na ligação entre a Irlanda e o Reino Unido e pode acontecer, no futuro, no espaço interno da União Europeia - cf. Werner, 1993).

3.2 - A Nova Temporalidade das Deslocações

Da mesma forma que têm mudado os contornos espaciais das novas migrações (num processo que conjuga o alargamento dos espaços de vida individuais, a multiplicação das zonas de contacto e a fusão das lógicas internas e internacionais),

¹⁷⁵ A localização urbana das actividades internacionais não ocorre apenas nas “cidades mundiais”, mas tende a privilegiar outros grandes pólos urbanos. No caso do investimento estrangeiro em países menos desenvolvidos tem sido revelada, por exemplo, a preferência pela localização junto de grandes cidades, onde os acessos a infra-estruturas de comunicação (ou outro tipo de serviços) sejam mais favoráveis. Em geral, na expressão de Sassen (1994b: 56), a mundialização da economia fez “(...) regressar as cidades ao primeiro plano da maior parte das ciências sociais. Elas ressurgiram (...) como lugares estratégicos para a teorização de um conjunto de processos sociais, económicos e políticos (...) - mundialização da economia, migrações internacionais, ascensão dos serviços às empresas e serviços financeiros (...)”.

também se tem modificado a temporalidade das deslocações. Tal ideia decorre, em termos teóricos, das hipóteses de incremento da mobilidade temporária e circulação sugeridas por Zelinsky (1971) (ver capítulo 1). A análise empírica tem confirmado estas alterações. Como vimos a propósito do caso do Reino Unido e de outros países para os quais existem dados disponíveis (incluindo os receptores tradicionais de “cérebros”), a mobilidade “permanente” (e, no limite, de “povoamento”) tende a diminuir, dando lugar a novas estadias temporárias, por períodos de poucos anos ou alguns meses, ou, simplesmente, a curtas “viagens de negócios”. Aparentemente, tal mudança resulta menos das diferentes políticas de migração (o fecho crescente de fronteiras, que pouco afecta os segmentos de “topo”) do que de novas causalidades de âmbito económico. Podemos pensar que têm sido, sobretudo, as necessidades sentidas pelas organizações transnacionais e a intensificação do comércio mundial, a par, eventualmente, de novas atitudes dos agentes, que têm levado a um aumento das deslocações mais curtas (ver capítulo seguinte). O principal ponto a aprofundar é se devemos tratar as novas deslocações no mesmo plano teórico das migrações clássicas ou, ao invés, realizar tratamentos diferenciados.

Numa certa perspectiva, as deslocações curtas são da mesma natureza do que as migrações clássicas. No caso, sobretudo, das organizações multilocalizadas, são os melhores meios de comunicação e uma consciência mais aguda dos custos e benefícios das deslocações que permitem substituir as longas permanências por contactos episódicos. Os motivos que levam à deslocação de profissionais por períodos longos ou curtos são, muitas vezes, idênticos; quando existe equivalência funcional, é a melhor rendibilização das estadias curtas, o seu complemento com a mobilidade “virtual” e a utilização do pessoal local que permitem uma substituição dos tipos de deslocações. Na prática, aquilo que se tem verificado, em organizações como as empresas transnacionais, é a mudança progressiva de um predomínio das “expatriações” para estadias de alguns anos, deslocações de poucas semanas ou meses, rápidas visitas de trabalho e, no limite, a utilização da comunicação à distância ¹⁷⁶. O facto de, em certos contextos, ser preferível o recurso a estadias longas e, em outros, serem suficientes os contactos rápidos; e o de essa necessidade ser variável no tempo - tendem ainda a

¹⁷⁶ A periodização concreta estabelecida para os diferentes “tempos” de deslocação varia de empresa a empresa e de autor a autor. No caso das deslocações internacionais, Ford (1992), por exemplo, sintetiza quatro tipos de deslocação: *relocation* - movimento de longa duração, correspondente a uma deslocação mais ou menos permanente; *secondment* - deslocação temporária, normalmente superior a um ano; *short-term assignment* - estadia por um período entre 3 a 12 meses; *business travel* - estadia de duração inferior a 3 meses. Os segundo e terceiro tipos descritos surgem, no entanto, frequentemente confundidos (sobre as terminologias vulgarmente utilizadas pelas ETN, cf. William Mercer/CBI, s.d. [1992] e 1994). Independentemente da sua designação, a mudança no tipo de deslocações tem sido referida por numerosa bibliografia, tanto na área das migrações como da gestão internacional de recursos humanos (ver capítulo seguinte).

atribuir um carácter de “mútua substituição” a estas deslocações (cf. Salt e Findlay, 1989: 166; Salt e Ford, 1993: 300) (ver, para maior desenvolvimento, o capítulo 8) ¹⁷⁷.

A existência de deslocação física é um outro ponto de semelhança entre algumas das novas formas de mobilidade e as deslocações clássicas. Em todas se põe em relevo a necessidade de interacção física directa e o papel de lugares centrais como “eixos” de comunicação, incluindo os pólos urbanos mais antigos e as novas “cidades mundiais”. Neste aspecto, migrações e “circulação” aproximam-se entre si e afastam-se da comunicação à distância, incluindo a “mobilidade” permitida pelas novas tecnologias de informação. É possível admitir, neste aspecto, que tanto para os agentes sociais em geral como para os quadros de “topo” a necessidade de co-presença é um contínuo requisito para o desenvolvimento de relações sociais estáveis. Este ponto é, por exemplo, enfatizado por Giddens (1992: 61ss) que, a propósito das novas tendências da modernidade (nomeadamente o “distanciamento espaço-temporal”), aceita que a instauração de “confiança” entre os agentes não é possível sem modalidades de interacção presencial ¹⁷⁸. O facto de os contactos realizados por uma dada organização carecerem de deslocações pessoais regulares - sob a forma, antes, de longas permanências e, hoje, de estadias mais curtas - aproxima, teórica e metodologicamente, as velhas e as novas formas de deslocação.

A discussão acerca do futuro da “mobilidade virtual” entronca neste ponto ¹⁷⁹. A sua possibilidade de vir a substituir os vários contactos, nacionais e internacionais, de “topo” tem sido equacionada de forma crescente. Como escreve Salt (1994: 31), a “(...) a principal contribuição dos (quadros) altamente qualificados é o conhecimento. O conhecimento pode ser transferido geograficamente de várias formas, não requerendo, necessariamente, uma presença física” - ao contrário do que sucede com os

¹⁷⁷ Uma crítica implícita a uma concepção tradicional (e restrita) dos movimentos migratórios é realizada por Appleyard (1989a: 14), quando afirma que o mercado interno de trabalho das grandes organizações, em particular ETN, “(...) privilegia cada vez mais as viagens de negócios (um «tipo» de migração praticamente deixado em silêncio pelos especialistas) em detrimento da migração de mais longo prazo”.

¹⁷⁸ No seu texto, Giddens discute o papel das “relações directas” (face-a-face), ou “compromissos presenciais”, como mecanismos criadores de “confiança”. Segundo ele, esta assume-se como uma dimensão essencial da modernidade, dado o distanciamento espaço-temporal que a caracteriza - os contextos de presença e ausência e os processos de descontextualização e recontextualização que marcam a vida quotidiana. Refere este autor, citando Boden: “O homem de negócios que pergunta «Quando é que vais estar em Nova Iorque?» (...) ou os académicos que atravessam continentes para ler densas comunicações de 15 minutos, em salas com ar condicionado e sem janelas, não estão preocupados com actividades turísticas, culinárias ou académicas. Tal como os veteranos da guerra, eles precisam de ver o branco dos olhos tanto dos inimigos como dos colegas, para reafirmar e, mais centralmente, actualizar a base de confiança” (cit. in Giddens, 1992: 67).

¹⁷⁹ A relação entre os contactos directos (face-a-face) e as novas possibilidades de comunicação à distância foi examinada, em 1970, por Törnqvist. Aquilo que se questionou foi se as telecomunicações poderiam substituir a relação pessoal ou se, pelo contrário, iriam multiplicar estes contactos, dada a melhoria de informação e o surgimento de novas iniciativas (cf. Ford, 1992: 16 e Salt e Ford, 1993: 297). Para uma leitura mais recente da relação entre novas tecnologias de informação e a organização do território, ver Ferrão, 1991: 836-7.

trabalhadores de menor qualificação. A contribuição desta nova mobilidade para o “fim da geografia” (O’Brien, 1992) tem sido, também, debatida. O incremento dos contactos electrónicos pode levar à irrelevância dos lugares geográficos, contribuindo para a alteração radical das formas territoriais ¹⁸⁰. Face aos argumentos da co-presença e dos mecanismos de “confiança” é possível, no entanto, que o uso das novas tecnologias de informação tenha um limite importante nos contactos económicos. Podemos pensar que quer as novas oportunidades de interacção - que exigem deslocações pessoais para planeamento, decisão e resolução de problemas (Ford, 1992: 16 e Salt e Ford, 1993: 297); quer as particularidades da acção social - os mecanismos sociológicos “imbuídos” na acção económica [o problema da *embeddedness* (ver capítulo 2)] - continuarão a exigir contactos pessoais ¹⁸¹ (sobre a importância da “confiança” e dos laços “não económicos” na economia, cf. Granovetter, 1985: 487ss; sobre os contactos directos e as insuficiências da comunicação electrónica, cf. Lyon, 1992: 157, Ford, 1992: 164-5 e Salt e Ford, 1993: 297).

Apesar dos pontos de semelhança, existem importantes diferenças entre as várias formas de mobilidade descritas - estadias de longa e média duração, rápidas viagens de negócios e deslocações “virtuais”. Para além das suas funcionalidades particulares - são normalmente diferentes, para a organização, uma longa estadia, uma viagem para resolução de um problema ou a presença numa reunião -, varia também a integração dos agentes no meio profissional e social. Neste aspecto, algumas diferenças podem ser, ainda, admitidas entre contactos inter-regionais (ou no seio de regiões internacionais familiares) e internacionais (ou no âmbito de contactos com países mal conhecidos). Podemos estabelecer que a necessidade de estadias pessoais e, no limite, de co-presença pode ser inferior no caso dos primeiros, dada a existência de uma

¹⁸⁰ Num texto recente publicado no *The Economist*, intitulado “Does it matter where you are?” (30/7/94), escrevia-se: “O *cliché* da idade da informação é o de que as telecomunicações globais instantâneas, televisão e redes de computadores em breve derrotarão as antigas tiranias do tempo e do espaço. As empresas não irão precisar de sedes, os trabalhadores agirão tão efectivamente de casa, do carro ou da praia como o fariam nos escritórios, que não necessitarão de existir, e acontecimentos situados bem longe no mundo serão vistos, ouvidos e sentidos com a mesma rapidez dos acontecimentos verificados na rua (...)” (p. 11). No entanto, acrescenta-se, “as empresas que foram mais longe na ligação electrónica das suas operações globais revelam um aumento, não um declínio, nos contactos directos necessários para que as suas actividades funcionem bem: com os métodos tradicionais de comando em ruínas, o cimento social das relações pessoais importa mais do que nunca” (p. 11). Uma das razões apontadas é a de que as pessoas “(...) absorvem pelo menos tanta informação a partir da vista, cheiro e emoções como o fazem a partir de símbolos abstractos” (p. 12). E conclui-se pela contínua importância da geografia (espaço, tempo, ambiente físico e história): “(...) o ciberespaço é uma pretensão de enganar o verdadeiro espaço, não um genuíno substituto para ele” (p. 12).

¹⁸¹ De acordo com este tipo de argumento são necessários contactos não verbais, produções simultâneas de sentido ou coexistência de momentos de lazer com trabalho para a produção das actividades económicas. Mais do que estarmos em presença de raciocínios meramente instrumentais, defrontamo-nos com um amplo espaço para as impressões pessoais, o convívio ou o lazer, para concluir oportunidades de negócios. São sobretudo as viagens de negócios que se tornam, assim, um meio indispensável para completar o “inacabamento” da comunicação electrónica. Os contactos à distância são apenas um “primeiro” contacto, que necessita ser complementado por uma interacção pessoal e directa.

cultura comum, contactos prolongados e uma “confiança” já sedimentada, e superior no caso dos segundos. Enquanto no contexto nacional as deslocações oriundas dos “centros” são menos necessárias e a mobilidade “virtual” está adquirida (existindo “confiança” nos recursos locais), no contexto internacional mantém-se maior necessidade de longas estadias ou, pelo menos, de curtos contactos. É devido às diferenças entre os conceitos, em conjunto com a necessidade de delimitação empírica, que as deslocações longas e médias são isoladas como objecto deste trabalho.

Capítulo 8 - As Empresas Multilocalizadas e a Mobilidade dos Quadros: Actividades Multirregionais e Transnacionais e Transferências Intra-Empresariais

A análise das causas da mobilidade dos quadros altamente qualificados obriga a estudar com algum pormenor o comportamento das empresas multilocalizadas. Como vimos nos capítulos anteriores, as transferências intra-organizacionais representam um importante volume relativo das deslocações recentes daqueles agentes. Ora os processos migratórios gerados pelas organizações apresentam elevada especificidade em relação às migrações clássicas. Mais do que uma avaliação individual dos benefícios económicos de diferentes locais geográficos, é uma lógica organizacional que prevalece, com a rede de estabelecimentos e as políticas de pessoal a imperarem nas condicionantes migratórias. Podemos, mesmo, admitir que as transferências ocupam um cruzamento importante das análises macro e micro das migrações, ao reflectirem estruturas económicas muito gerais (na base, por exemplo, das decisões de investimento), estratégias organizacionais precisas (incluindo o recrutamento e colocação de recursos humanos) e decisões individuais. Se aceitarmos a particularidade existente nas actividades empresariais (objectivos lucrativos) teremos a justificação para o maior desenvolvimento deste ponto - e para o principal objecto empírico do actual trabalho ¹⁸².

Neste capítulo iremos analisar a articulação entre as dinâmicas das empresas multilocalizadas, de âmbito multirregional ou transnacional, e os fluxos migratórios por elas (de forma directa) gerados, em maioria compostos por recursos humanos qualificados. Serão tratados, de forma breve, a relação destas empresas com os seus mercados internos e externos de trabalho; os objectivos envolvidos na deslocação de recursos; as dificuldades de gestão e os problemas associados às deslocações; a variação na intensidade e nas modalidades dos fluxos, consoante os tipos de empresas e as suas fases de desenvolvimento; e as tendências actuais de evolução ¹⁸³. Em mais

¹⁸² O estudo aprofundado das transferências intra-empresariais não significa a sua predominância no conjunto dos movimentos de quadros, tanto ao nível inter-regional como internacional. De facto, os elementos empíricos que pudemos coligir indicam um peso importante destes fluxos, mas pouco esclarecem acerca do seu exacto volume relativo. É, sobretudo, por uma opção prática de investigação que iremos aprofundá-los, excluindo do principal objecto as migrações “independentes” e outros fluxos intra-organizacionais. Entre estes últimos - cuja análise apresenta vários pontos de semelhança com os intra-empresariais -, contam-se as deslocações promovidas pelo Estado, no interior dos países; e deslocações internacionais ligadas a instituições como a UE ou de âmbito mundial (ONU, por exemplo).

¹⁸³ Tal como foi referido na introdução a este trabalho, a diversidade de temas ligados à migração dos quadros obriga a um leque de investigação muito amplo, cujo tratamento não pode ser feito de forma exhaustiva. Tal sucede, no caso deste capítulo, com os problemas ligados ao funcionamento das organizações e à gestão de recursos humanos, que remeteriam para as teorias das organizações e gestão

do que um ponto, será dado algum relevo à experiência das empresas transnacionais. O facto de a bibliografia sobre migrações de “topo” aprofundar, mais frequentemente, essa dimensão, e o de estas empresas apresentarem um impacto crescente sobre as economias mundiais, justificam esse relevo. Tal como veremos, parece ser também a sua experiência que mais importa para avaliar a deslocação intra-empresarial de quadros no espaço português.

1 - Empresas Multilocalizadas, Mercados de Trabalho e Transferências

1.1 - As Dimensões dos Mercados de Trabalho

Um ponto importante a avaliar no campo das deslocações migratórias geradas pelas empresas multilocalizadas é a sua forma de relacionamento com os mercados de trabalho. Cabem, neste tema, duas questões distintas, embora articuladas. Em primeiro lugar, importa conhecer o grau em que as empresas recorrem a deslocações nos seus mercados de trabalho internos (cf. Doeringer e Piore, 1971) ou ao recrutamento nos mercados externos de trabalho. Neste último ponto, é necessário referir a possível conjugação com empresas especializadas na selecção e recrutamento de recursos humanos. Em segundo lugar, devemos aprofundar o grau de ligação das empresas aos mercados regionais e nacionais de trabalho onde operam ou o seu papel na constituição de um mercado mais vasto de trabalho (mercado nacional ou internacional integrado). Em ambos os casos, trata-se de observar o seu posicionamento face a opções com vários níveis de complementaridade. A ligação entre os dois temas é evidente: no caso de existir privilégio dos canais internos de movimentação geográfica, por exemplo, o recurso aos quadros “locais” (quer de âmbito regional quer nacional) pode ser escasso, o que permite antever um impacto mais reduzido sobre as regiões/países de destino e a possível manutenção de mecanismos de desigualdade territorial.

A noção de mercado interno de trabalho recobre, em larga parte, a vertente das estruturas organizacionais ligada aos recursos humanos. Com base na bibliografia especializada sobre as organizações, é possível ilustrar melhor os seus processos. Tomando a síntese efectuada por Salt e Findlay (1989), à medida que as grandes organizações se desenvolvem,

“(...) as suas funções tornam-se mais especializadas e os seus laços mais complexos (...). Os seus mercados internos de trabalho também reflectem estes desenvolvimentos. Desenvolve-se uma estrutura hierárquica (...) com base num conjunto de funções de controlo, as principais situadas na

organizacional. Apenas as inter-ligações mais relevantes com o tema migratório serão, assim, objecto de desenvolvimento.

sede e as outras em pontos menos elevados do sistema organizacional. Os laços que se desenvolvem entre os locais associados a estas funções incluem a mobilidade geográfica da força de trabalho qualificada” (id., *ibid.*: 163).

A observação pormenorizada da estrutura organizacional permite avaliar o tipo de movimentos que se processam. Por um lado, devemos diferenciar entre os movimentos verticais (que ascendem na hierarquia organizacional), funcionais (ligados a mudanças entre funções), laterais (para novas tarefas do mesmo tipo) ou geográficos (entre estabelecimentos). Frequentemente, existe sobreposição entre os movimentos - e as migrações podem estar associadas a qualquer outro. Por outro lado, devemos assinalar os diferentes níveis hierárquicos e representar, em cada um deles, os diferentes canais de acesso de recursos humanos: as “portas internas”, que permitem a ascensão (promoção) nos mercados internos de trabalho; e as “portas de entrada/saída”, que comunicam com o mercado externo de trabalho (para a representação gráfica destes processos, cf. id., *ibid.*: 164-6 ou Salt, 1988b: 390).

O recurso ao mercado externo de trabalho pode ser efectuado tanto no local de origem da organização como na região/país de localização dos novos estabelecimentos. No primeiro caso, os novos recrutados poderão fixar-se na sede ou, em alternativa, ser deslocados para novos pontos geográficos, num processo de colocação definitiva ou percurso temporário. Sabe-se que a implantação de novos estabelecimentos incorpora, muitas vezes, a força de trabalho “local” menos qualificada e tem necessidade de deslocar competências. A ligação ao mercado externo de trabalho pode ocorrer, também, através dos serviços de pessoal da empresa (que realizam a prospecção, selecção e recrutamento dos agentes) ou em articulação com empresas especializadas de recursos humanos. Ainda neste caso, a incidência sobre os mercados regionais/nacionais pode variar: as empresas especializadas tanto podem estar situadas numa área próxima da sede, promovendo a colocação à distância, como ser residentes no “local”. Esta última opção é mais vulgar quando existe alguma especificidade das condições do local de destino (língua ou cultura própria, por exemplo). O eventual recrutamento “local” depende, naturalmente, da disponibilidade de profissionais com as qualificações requeridas ¹⁸⁴.

O **Quadro 8.1** apresenta uma visão sintética destes processos. Se retivermos, apenas, as deslocações migratórias de “topo”, podemos considerar algumas situações

¹⁸⁴ Em termos directamente económicos, as deslocações constituem uma ligação importante entre a perspectiva da procura (a necessidade, por parte das empresas, de colocar os seus recursos no local onde eles são mais eficientes) e a da oferta (as expectativas de carreira ou a disponibilidade local de profissionais com as qualificações adequadas) (Salt, 1983/84; Salt e Findlay, 1989: 165; Findlay, 1990: 18). Estas deslocações representam um eixo crucial de articulação dos mecanismos micro e macro de decisão migratória, num processo que, embora apresentando uma dominante “institucional”, não está isento de fricções com mecanismos estritamente individuais de decisão.

polares. No caso de actividades de âmbito nacional, a localização de estabelecimentos numa região diferente da sede da organização pode resultar na transferência, para esse local, de quadros provenientes da sede ou, ao invés, na promoção ou recrutamento local desses profissionais. A activação do mercado de trabalho qualificado regional é, naturalmente, muito maior no segundo caso. No âmbito internacional, o problema é semelhante, embora com uma visibilidade maior. A colocação de quadros do país de origem significa, na prática, a “colonização” do país em causa (ao nível dos postos de decisão) e a constituição de comunidades de estrangeiros. Inversamente, podemos encontrar uma maior mistura de nacionalidades, com uma possível tendência de “indigeneização” e correspondente maior satisfação dos quadros locais (sobre esta terminologia, cf., por exemplo, Ford, 1992).

Quadro 8.1

AS DIMENSÕES DOS MERCADOS DE TRABALHO DAS EMPRESAS MULTILocalIZADAS

<i>Nível Geográfico</i> <i>Mercado de Trabalho</i>	Regional/Nacional	Internacional
Interno	Promoção local / Transferências inter-regionais de recursos humanos	Promoção local / Transferências internacionais de recursos humanos
Externo	Recrutamento de pessoal na região de origem ou de localização	Recrutamento de pessoal no país de origem ou de localização

Fonte: Quadro construído pelo autor

A escassez de estudos especificamente orientados para este tema, as diferentes características dos profissionais em causa e o forte grau de variação existente nas estruturas organizacionais impedem muitas generalizações quanto à importância relativa dos diferentes mercados de trabalho. Apesar disso, no caso das inserções multirregionais, parece ser possível afirmar que existiu sempre um forte grau de movimentação nos mercados internos de trabalho. Alguns dos contributos que analisámos no capítulo 5 são disso um exemplo claro. A ideia de que os agentes mais qualificados apresentam escassez relativa (existindo défice de qualificações em várias regiões) e o facto de a análise da selectividade revelar propensões mais elevadas à mobilidade nestes agentes indicam não apenas uma provável maior migração “independente”, como uma importante movimentação entre estabelecimentos. Estas transferências intra-organizacionais de agentes de “topo” haviam já sido entrevistas por Rose (1970/1958) e foram melhor desenvolvidas por McKay e Whitelaw (1977) ou Salt (1990b) (ver capítulo 7). Elas revelam, entre outros aspectos, a união de diferentes regiões no mercado interno de trabalho organizacional e a manutenção de uma provável

desigualdade territorial: as regiões de origem podem continuar a ser o local de recrutamento preferencial dos quadros de “topo” (enviados, depois, para um circuito inter-regional), deixando às regiões de destino o fornecimento de trabalho menos qualificado (critério vulgar nas escolhas locativas a partir dos anos 60).

A movimentação de quadros em empresas transnacionais ¹⁸⁵ está melhor documentada. Várias colocações de segmentos profissionais qualificados parecem ocorrer através de transferências directas entre os estabelecimentos destas organizações, isto é, com recurso a deslocações geográficas no mercado interno de trabalho (cf. Salt e Findlay, 1989; Salt, 1992b e Salt e Ford, 1993). Por outras palavras, os recursos humanos mais qualificados (desde gestores de “topo” a jovens licenciados recentemente contratados) movimentam-se internacionalmente, numa rede constituída pelos vários estabelecimentos mundiais da empresa. Considerando as dimensões nacional e internacional, o mecanismo de transferência está frequentemente ligado a um recrutamento no país sede da organização (a maioria dos profissionais móveis são nacionais do país de origem); isto é, considerado na sua dimensão de mercado externo, o mercado internacional funciona escassamente para as deslocações de pessoal muito qualificado. Para além de alguma promoção “local”, existe um tipo particular de recrutamento nos mercados externos de trabalho dos países de implantação: mas este ocorre normalmente através das empresas subsidiárias (filiais) e trata-se sobretudo de um recrutamento “local” para trabalho “local” (cf., por exemplo, Atkinson, 1989) ¹⁸⁶. A existência de bons quadros locais, a gestão de carreiras (incluindo períodos de formação na empresa-mãe por parte dos nacionais do país de destino), as oportunidades de negócios, a criação de um eixo claramente internacional de actividades e, naturalmente, o desenvolvimento de empresas de capitais com “nacionalidades” mistas - podem, no entanto, levar a maior mobilidade e recrutamento internacional de nacionais do país terceiro.

¹⁸⁵ O debate acerca dos conceitos e terminologias mais adequados para definir as empresas com estabelecimentos multinacionais - empresas “transnacionais”, “multinacionais” ou “globais”, por exemplo - será à frente referido, ao estudarmos os factores de variação das transferências intra-empresariais. No geral, no entanto, as expressões são utilizadas de forma abrangente.

¹⁸⁶ Segundo estudos recentes efectuados em algumas ETN europeias não existe, na maioria dos casos, a percepção de um “mercado internacional de trabalho” qualitativamente diferente daquele que vigora actualmente, segmentado pelas fronteiras nacionais. Como escreve Atkinson (1989: 47-8), “(...) para a grande maioria da força de trabalho, o mercado de trabalho nacional continua a ser, e é de esperar que o seja no futuro, a única fonte de oferta e o único foco de actividades de recrutamento”. Acrescenta este autor: “Quase todas as actividades de pessoal quotidianas destas empresas multinacionais tomam lugar no contexto de uma série de mercados externos de trabalho nacionais e mercados internos de trabalho que estão segmentados, quase por inteiro, num conjunto de mercados nacionais mais pequenos. Isto reflecte a realidade continuada de que, provavelmente, bem mais de 95% dos empregados serão recrutados, irão trabalhar, abandonar o emprego ou reformar-se no interior daquele contexto nacional” (id., *ibid.*: 9).

A criação de um mercado internacional de força de trabalho ligado às actividades das ETN parece ser, assim, essencialmente um assunto interno a elas próprias. Em lugar de procederem a um processo de recrutamento ou selecção sistemático sobre um conjunto variado de mercados nacionais, para acesso a diversos pontos da organização, parece ser o recrutamento no país de origem que, em maior grau, potencia um conjunto de deslocações internacionais, normalmente inseridas na evolução de carreira, através dos canais do mercado interno de trabalho. Em menor grau, só os recrutamentos no país terceiro atingem mobilidade internacional, mas muitas vezes inseridos num processo de formação e num percurso que tem em vista o regresso ao país de origem. Na prática, as ETN tendem a constituir um espaço internacional próprio, baseado nos seus circuitos internos, onde várias das regulamentações nacionais sobre circulação de qualificações são ignoradas - tal como, por exemplo, a necessidade de reconhecimento de diplomas de ensino superior ou, em muitos casos, credenciais profissionais ¹⁸⁷. A coexistência de um “espaço internacional” das empresas para uma elite de agentes muito qualificados e um “espaço nacional” dos mercados de trabalho para a grande maioria dos trabalhadores tem estado na base de muitas das deslocações de “topo” ¹⁸⁸.

1.2 - Os Objectivos Empresariais e Individuais das Transferências

Uma análise aprofundada dos principais factores causais envolvidos na deslocação geográfica dos recursos humanos qualificados, através dos mercados internos de trabalho das empresas multilocalizadas (incluindo, num sentido amplo, os contactos de longa, média e curta duração), deve passar pelas duas dimensões deste processo. De um lado, encontram-se os mecanismos próprios à organização, que, tendo em vista uma mais eficaz colocação dos seus recursos, a melhor preparação dos gestores em tarefas nacionais ou internacionais ou o melhor controlo das operações, necessita de transferir profissionais de uns estabelecimentos para outros. Em termos simples, como escrevem Salt e Ford,

¹⁸⁷ Só no caso do exercício de algumas actividades específicas - as “profissões regulamentadas” -, em que a actuação profissional tem que estar autorizada pelas associações locais (por exemplo, médicos, advogados ou algumas actividades de engenharia), é necessária uma “equivalência” de títulos profissionais (ver capítulo 13).

¹⁸⁸ A ideia de que, na prática, se tem criado um “mercado de trabalho dual” em algumas ETN para os profissionais mais qualificados, dividindo o mercado interno de trabalho nacional do internacional, é um factor adicional de clivagem. Ao analisar um conjunto de ETN, Tzeng (1995: 149-50) escreve que a opção por uma carreira internacional não pode prosseguir para além de uma determinada idade, sob pena de se prejudicarem as possibilidades de promoção na sede. Uma distinção semelhante entre “colocações únicas” e “expatriados de carreira” é, igualmente, apontada por Brewster (1988: 9). O facto de alguns profissionais optarem, mesmo com prejuízo da carreira interna, por uma mobilidade internacional permanente deve-se, na curiosa expressão de Tzeng (1995: 150), a que “(...) preferem ser «peixes grandes em pequenos aquários» do que «peixes pequenos em aquários grandes»”.

“(...) os empregadores multilocalizados transferem competências (*skills*) no interior dos seus mercados internos de trabalho, de acordo com as necessidades dos negócios e dos desenvolvimentos de carreiras” (Salt e Ford, 1993: 306).

Do outro lado, encontram-se as específicas condicionantes individuais: a posição no ciclo de vida activa, o grau de ambição profissional e os constrangimentos extra-profissionais (incluindo familiares), que levam a uma diferente motivação face às deslocações. O conceito de “carreira” é o que aparentemente melhor se adequa para captar as intersecções existentes entre a procura e a oferta de trabalho muito qualificado nos mercados internos destas empresas.

(a) As Necessidades Técnicas e de Controlo na Organização

Do ponto de vista da empresa, vários factores têm sido destacados para justificar as necessidades de deslocação ou, noutros termos, para explicar a preferência por quadros transferidos em relação a profissionais locais. Em geral, podemos admitir que as razões oscilam entre dois tipos de polaridade: as necessidades estritamente técnicas de funcionamento (incluindo a deslocação de qualificações em falta para os diferentes locais) e os objectivos de coordenação e controlo, através de profissionais oriundos da sede. A bibliografia disponível parece referir-se, na maioria dos casos, à experiência de empresas transnacionais; mas pensamos que a maioria das asserções é generalizável para os vários domínios territoriais.

Um trabalho frequentemente citado nesta área é o de Galbraith e Edström (Galbraith e Edström, 1976; Edström e Galbraith, 1977). Segundo estes autores, as razões pelas quais as organizações operam transferências de pessoal, ao nível internacional, são de várias ordens: a necessidade de preencher posições específicas, sempre que o mercado de trabalho local não forneça as qualificações adequadas; o interesse em aproveitar qualidades individuais de gestão, quando as capacidades de um empregado possam ser melhor utilizadas noutro local; a aquisição de experiência internacional, de forma a que os gestores possam adquirir uma formação mais rica (este e o motivo anterior podem ser fundidos na noção de *management development*); e a necessidade de providenciar coordenação e controlo das actividades nos diferentes estabelecimentos. Esta última razão - a única que não é normalmente explicitada pelas empresas investigadas - é, para aqueles autores, de grande importância. Segundo eles, existem três formas de controlo nas organizações multinacionais: controlo centralizador (pessoal e directo); burocrático (através de regras e relatórios escritos); e por socialização (através da interiorização pelos empregados dos princípios e normas de funcionamento). Nas grandes empresas transnacionais, um controlo centralizado é

funcionalmente inviável; daí que a forma adequada passe pelo segundo ou terceiro tipo de procedimentos. Em ambos os casos, são necessários profissionais deslocados dos centros para as periferias: no primeiro, para interpretar correctamente as regras centrais (existindo, nesta situação, pouca integração nos meios locais); no segundo (menos vulgar), para criar uma rede de conhecimentos pessoais e informação verbal, talvez a forma mais eficaz de integração da empresa ¹⁸⁹.

A coexistência de argumentos estritamente “técnicos” com outros motivos de deslocação verifica-se em muita bibliografia da área da economia e gestão. A vantagem económica das transferências intra-organizacionais é aceite desde que Becker enfatizou a importância da “formação específica”; uma vez que os quadros incorporam um grau elevado desta (distinta da “formação geral” dos diplomados), é mais racional transferir pessoal, mesmo suportando encargos adicionais de deslocação e promoção, do que recrutar elementos para um posto específico noutro local (cf. Greenwood, 1975: 414). Num texto de Franko (1973) sobre a gestão de ETN destaca-se, por sua vez, que as principais vantagens do uso de expatriados são a “transferência eficaz de *marketing* e tecnologia”, as diferenças de qualificações entre países e a maior facilidade de comunicação (língua comum e “laços escolares, culturais, religiosos e até familiares” comuns) (id., *ibid.*: 30-1). Num estudo mais recente sobre ETN de origem europeia, Brewster (1988) volta a referir causas heterogéneas. Segundo ele, a maior parte das razões indicadas por Edström e Galbraith são verificadas, com relevo para o desenvolvimento de carreiras e a necessidade de enviar profissionais da sede para o arranque de novas actividades. Algumas outras razões, relevantes ao nível das actividades de topo, são, no entanto, adiantadas, incluindo a “representação nacional” (foi referido existir uma “expectativa”, tanto de clientes, organizações como autoridades locais, de que os *senior executives* sejam nacionais do país da sede ¹⁹⁰); e, de forma explícita, a necessidade de controlo central.

A complexidade dos factores causais das transferências de quadros torna-se mais visível com o estudo das suas características. Como vimos nos capítulos

¹⁸⁹ O contributo específico destes autores é, precisamente, salientar a importância do “controlo por socialização” - e da política de “desenvolvimento organizacional” (*organization development*) correspondente - no contexto das políticas empresariais. O seu procedimento resulta tanto da procura de formas mais eficazes - e, neste caso, mais descentralizadas - de integração, como da verificação da insuficiência de outras explicações acerca das transferências intra-organizacionais. Nas explicações clássicas (as primeiras que enunciam) não se compreende bem, por exemplo, existirem transferências entre países desenvolvidos sem escassez relativa de qualificações ou políticas muito distintas em organizações semelhantes.

¹⁹⁰ Embora interessante, esta hipótese de Brewster contradiz a ideia de que há uma pressão crescente por parte dos governos, sobretudo de países periféricos, para que os profissionais locais substituam os expatriados ou, pelo menos, que representem uma quota crescente nos novos investimentos estrangeiros (o que é também admitido pelo mesmo autor (id., *ibid.*: 5).

anteriores, os indivíduos deslocados não podem ser encarados como um grupo homogêneo, no que respeita às suas funções e posição hierárquica. As causas das suas deslocações são, assim, variáveis. Segundo Atkinson (1989), os principais grupos que as ETN procuram movimentar são: (a) Gestores com posição hierarquicamente elevada (*senior managers*): gestores estratégicos dos negócios internacionais, situados em várias áreas funcionais. Segundo o autor, “é exigível que estes tenham uma experiência e uma perspectiva que sejam essencialmente internacionais”; apesar do seu reduzido número, eles são “(...) tão numericamente insignificantes como qualitativamente vitais”. A sua captação pode resultar de um desenvolvimento normal de carreira ou, numa tendência crescente, dada a sua escassez relativa, de contratações externas. (b) Pessoal científico e técnico de topo: especialistas em áreas tecnológicas particulares. A necessidade de movimentação destes elementos resulta de duas razões: a escassez destas qualificações e a concentração espacial das actividades de investigação e desenvolvimento. O seu recrutamento, sobretudo no caso dos melhores especialistas, é muitas vezes externo. (c) Gestores em desenvolvimento de carreira: criação de um mercado internacional de trabalho no interior da organização (*management development programs*), de forma a poder garantir a qualidade e disponibilidade futura do primeiro grupo. As razões deste desenvolvimento são a escassez de gestores “internacionais”; a necessidade de deslocar níveis de qualificação particulares; e os problemas dos longos expatriamentos do passado. Este tipo de colocação consiste, normalmente, em deslocações temporárias (em regra, de três anos) e destina-se a jovens quadros (com idades, muitas vezes, entre os 25 e os 30 anos). (d) Jovens licenciados recrutados no mercado externo internacional de trabalho. Para além da maior procura de licenciados, a sua possível escassez (por razões demográficas) e a possibilidade de aumentar a qualidade dos recrutamentos, são as principais razões apontadas para movimentar este segmento. Este tipo de recrutamento é, por agora, relativamente raro (cf. id., *ibid.*: 10-2 e 47-65) ¹⁹¹.

A partir das várias razões adiantadas, a conjugação de critérios mais directamente técnicos com outros resultantes da esfera do poder está na base da existência de transferências intra-organizacionais. Em primeiro lugar, são necessidades funcionais de colocação de recursos qualificados em postos de trabalho correspondentes, para os quais não existe oferta local, que motivam as transferências. A localização de estabelecimentos em zonas claramente periféricas aumenta este tipo

¹⁹¹ É devido à heterogeneidade dos quadros internacionais que se torna complexa uma generalização dos motivos de deslocação, incluindo os baseados na racionalidade própria dos mercados de trabalho. Segundo Atkinson, do ponto de vista da procura (perspectiva da empresa), não existe apenas um mercado internacional de trabalho, mas quatro mercados diferenciados.

de deslocação. Num sentido mais amplo, a necessidade de gestores com uma “perspectiva global” dos negócios ou a de oferecer um “ambiente” complexo a jovens quadros podem incluir-se como indispensabilidades “técnicas” da organização. Neste mesmo sentido, a criação de laços mais eficazes de comunicação entre os diferentes estabelecimentos da empresa requer a mobilidade dos seus empregados. O argumento de que as empresas sentem, crescentemente, uma “escassez” de recursos qualificados é o enquadramento geral deste factor: é a “escassez” global que justifica a mobilidade de uma restrita elite profissional.

Em segundo lugar, a existência de razões próximas do exercício do poder torna-se saliente. Numa organização multilocalizada de tipo descentralizado (como algumas das empresas aspiram a ser), a deslocação dos quadros tenderia a agir em múltiplos sentidos geográficos, sem clara supremacia de nenhum tipo de deslocação (não considerando, para facilitar o raciocínio, a eventual escassez de recursos em locais particulares, que obrigaria a um “desequilíbrio” nas transferências). Ora a supremacia, sistematicamente verificada, das deslocações da sede para as filiais, para exercício de cargos elevados de gestão ou aquisição de experiência internacional; o facto de as deslocações em sentido inverso estarem, geralmente, integradas em percursos de formação e não se destinarem a postos de responsabilidade; e a maior bilateralidade das deslocações entre subsidiárias - revelam (apesar da existência de importantes factores de variação) algum desequilíbrio nas transferências, dificilmente explicado pelos constrangimentos dos mercados de trabalho locais.

É neste sentido que é importante retomar a hipótese, acima enunciada, da “incrustação” (*embeddedness*) entre as relações estritamente económicas e as formas de relação social, enquadramento cultural ou ligação política. É a necessidade de “interpretar correctamente”, segundo os padrões definidos pelo centro, a política da empresa (ou, num sentido mais amplo, a “cultura da empresa”); o facto de uma pertença cultural comum facilitar as relações de comunicação (neste caso, entre os profissionais que exercem as actividades de controlo); a noção de que uma relação de “confiança” é melhor assegurada por um expatriado do que por um “local” (como, por exemplo, no caso de uma empresa recentemente adquirida) (Scullion, 1995: 360); e o facto de, no limite, nenhuma actuação “económica” poder existir sem uma “integração” (social, cultural, política) deste tipo - que justificam os padrões, economicamente nem sempre explicáveis, destas transferências. Estes argumentos são, como destacámos, de maior validade se subsistir heterogeneidade entre dois locais. Podemos, assim, encarar a hipótese de que a necessidade de transferências por “controlo” tende a diminuir em

contextos inter-regionais, ou em processo de “regionalização” supra-nacional, enquanto deverá permanecer nos contextos internacionais.

(b) O Conceito de Carreira

Do ponto de vista micro dos actores envolvidos, os objectivos das deslocações intra-organizacionais devem ser analisados sob uma perspectiva particular. Para esse efeito, o conceito de carreira revela-se fundamental (cf., entre outros, Salt, 1983/84: 640-9, 1988b: 388-91, 1990b: 57-9; Ford, 1992: 30-2; Salt e Findlay, 1989: 165). No caso das organizações multilocalizadas, alguns atributos devem ser sublinhados. Em primeiro lugar, o conceito revela o ponto mais importante de intersecção entre as estratégias empresariais e as estratégias do actor. Noutros termos, indica o cruzamento entre os objectivos da procura, que oferece uma dada estrutura organizacional e um sistema inter-relacionado de postos de trabalho, articulados segundo uma determinada sequência; e a disponibilidade da oferta por parte dos empregados, incluindo as suas atitudes perante o trabalho e eventuais deslocações. Se, por um lado, a procura deverá ter em atenção as condicionantes particulares existentes nos actores, incluindo a sua posição no ciclo de vida; por outro, as escolhas dos actores não são aleatórias, mas orientam-se pelos canais permitidos pela organização. Como escreve Salt,

“(…) à medida que um indivíduo se move ao longo da sua carreira, as suas decisões acerca de onde trabalhar e o que fazer são afectadas pelos constrangimentos e influências que operam conjuntamente” (Salt, 1988b: 389).

Em segundo lugar, a carreira é encarada pelo indivíduo como uma melhoria continuada do seu nível de vida. Ainda segundo aquele autor, a escolha de um percurso deste tipo “(…) corresponde, em geral, à ideia de que uma carreira progride ascendentemente” - ou, noutros termos, uma melhoria traduzida por “possibilidades de promoção, satisfação no trabalho e melhoria geral do estilo de vida” (id., ibid.: 389). Resulta, daqui, que todas as formas de mobilidade profissional que implicam migração são encaradas como um passo necessário à progressão dentro da empresa, sobretudo quando os benefícios futuros excedem largamente os custos ou os riscos existentes em qualquer mudança de quadro de vida. Poderíamos, aliás, lembrar que a possibilidade de sucesso deste tipo de migração é ampliada pela segurança que as transferências envolvem. Ao contrário do que sucede nas migrações “independentes”, a migração integrada numa instituição permite avaliar com segurança muitos dos custos e benefícios envolvidos, incluindo a manutenção de emprego, o financiamento da deslocação e uma melhoria do estatuto na organização (cf. Greenwood, 1975: 406-7).

As várias componentes das decisões migratórias tornam, naturalmente, complexa a avaliação do comportamento individual. Estão, neste caso, tanto as variáveis exteriores à organização (ligadas à posição no ciclo de vida, constrangimentos familiares ou posição perante a propriedade) como aquelas que se afastam de uma noção estrita de racionalidade (relacionadas com a tradição migratória, redes de apoio, escolhas afectivas de locais de destino, etc.). Este tipo de factores nem sempre é explicitamente tratado pelos autores nesta área - teóricos das migrações ou da gestão de recursos humanos. A sua existência - que, por vezes, tem tão pouco de “racional” como de elevada imponderabilidade - deve ser, apesar disso, admitida para estes casos.

2 - As Políticas e as Dificuldades de Deslocação

2.1 - As Políticas de Recursos Humanos e as Dificuldades de Gestão

(a) As Políticas de Recursos Humanos

As vantagens decorrentes das transferências intra-organizacionais - técnicas ou de coordenação e controlo - devem ser enquadradas com as estratégias de gestão das organizações e com as atitudes dos agentes envolvidos. Uma vez que existem sempre dificuldades de movimentação, quer pelo lado do sistema - o conhecimento rápido, por exemplo, das necessidades e quadros disponíveis ou dos melhores meios de remuneração em diferentes contextos; quer pela motivação do pessoal - dadas as rupturas que acompanham as migrações -, tem-se justificado uma crescente investigação sobre o tema. Na expressão de Salt e Findlay, o que se pretende conhecer, neste ponto, são mecanismos de gestão que possam “lubrificar” o sistema migratório, dada a resistência e a “fricção da distância” que sempre sucedem nestes casos (cf. Salt, 1983/84: 648, 1988b: 388-90, 1990b: 64-6 e Salt e Findlay, 1989: 166-7).

As políticas concretas accionadas nesta área têm passado, no essencial, pela definição de “pacotes” ou subsídios à deslocação (*relocation packages*), que podem incluir desde incentivos financeiros (complementos salariais de diversos tipos) até modalidades de apoio à mudança de residência, assistência na habitação (apoio à venda/aluguer da antiga residência, apoio à compra/aluguer ou cedência gratuita de nova), assistência na reintegração familiar e viagens ao local de origem. O desenvolvimento recente de empresas de “relocalização” (*relocation agencies*) para apoiar os profissionais transferidos tem constituído, neste aspecto, uma especialização económica de um serviço antes prestado pela própria organização ou deixado ao arbítrio

dos indivíduos ¹⁹² (para maior desenvolvimento, cf. Salt, 1990b: 66; Sell, 1990; e CBI/ERC, 1995). Mais em pormenor, se conjugarmos as deslocações internas com as internacionais, podemos realizar um elenco dos principais pontos da gestão concreta dos fluxos. Esta inclui os problemas de (a) identificação dos postos de trabalho adequados para processos de transferência; (b) determinação de processos de selecção e recrutamento dos quadros com potencial de mobilidade (com eventual articulação de critérios profissionais e pessoais); (c) fixação dos níveis de remuneração e subsídios ¹⁹³; (d) desenvolvimento de formação adequada (tendo em conta a mudança profissional mas, sobretudo, o “choque cultural” e a diferença linguística); e (e) estudo das formas de (re)integração após o retorno.

Sobre estes assuntos e, em particular, sobre a movimentação em contexto internacional, o aumento recente da bibliografia de gestão prova o carácter prioritário do fenómeno (cf., por exemplo, Franko, 1973; Zeira, 1975; Galbraith e Edström, 1976 e Edström e Galbraith, 1977; Brewster, 1988; Atkinson, 1989; Evans *et al.*, 1989; Percom, 1990; Pucik *et al.*, 1992; William Mercer/CBI, s.d. [1992] e 1994; Hendry, 1994; Stroh e Lautzenhiser, 1994; Soares, 1995; e a revisão temática e bibliográfica na área da gestão internacional dos recursos humanos efectuada por Scullion, 1995). No caso internacional, para além das vantagens das transferências e, crescentemente, dos custos associados, a ideia de que o insucesso de deslocações tem elevados custos para as empresas e que as suas consequências negativas se repartem entre os problemas individuais dos repatriados e os “danos «invisíveis» nas relações locais” (e prejuízos financeiros envolvidos) tem sido, segundo Scullion (1995: 357), o principal motivo para o desenvolvimento deste tipo de investigação.

(b) Os Custos Financeiros e as Reacções “Locais”

Tal como a análise dos factores causais das deslocações, a dos custos e dificuldades aí presentes não pode prescindir da dupla dimensão destes fluxos - o nível

¹⁹² O *Employee Relocation Council* da *Confederation of British Industry* (ERC/CBI), criado em 1986 no Reino Unido, ou a organização com o mesmo nome (ERC) existente desde 1971 nos EUA, representam a institucionalização dos serviços de “relocalização”, promovendo a divulgação de informação e criação de redes entre empresas especializadas ou outras que recorrem a estes serviços. Estas actividades, que recobrem tanto movimentos inter-regionais como internacionais, ligam-se habitualmente a serviços prestados directamente a empresas (*corporate relocation*) e não a particulares e apresentam, em grande parte dos casos, predominância de negócios imobiliários (cf. CBI/ERC, *Relocation News*, vários números; e ERC, *Mobility*, vários números).

¹⁹³ No caso de transferências entre países, a possibilidade de os profissionais com carreiras internacionais começarem a “(...) desenvolver grupos de referência internacionais, mais do que locais, com quem se comparam, especialmente no que respeita à maior mobilidade e a «estadias» mais curtas”, pode, por exemplo, levar a dificuldades de fixação do nível salarial, afastado das condições de mercado quer da origem quer do destino (cf. Percom, 1990: 17; sobre os problemas de remuneração ver, também, Atkinson, 1989: 14-5 e 81-5; e William Mercer/CBI, s.d. [1992] e 1994).

organizacional e o individual das transferências. Este tipo de argumento tem uma implicação prática importante: se o tratamento explicativo destes processos tem de possuir uma “dupla” perspectiva, as políticas de recursos humanos destinadas à “otimização” da colocação de recursos terão de constituir eixos de articulação entre essas duas ordens - complementares - da realidade. Do ponto de vista da empresa, o principal problema relacionado com as transferências - quer inter-regionais quer, sobretudo, internacionais - parece ser o custo financeiro que elas implicam. Este aspecto tem sido realçado tanto pela teoria de gestão como por pesquisas oriundas de outras áreas. É certo que, como escreve Salt (a propósito dos movimentos internos), os custos de deslocação são bastante variáveis:

“Dado o grande conjunto de custos abrangidos e a variação em termos geográficos e hierárquicos, não é surpreendente que o custo de mover um indivíduo possa diferir grandemente do custo de mover um outro” (Salt, 1990b: 65).

Apesar disso, e sobretudo perante o crescimento de algumas resistências individuais à migração (que aprofundaremos à frente), os custos da transferência e, correlativamente, do seu eventual fracasso são um obstáculo frequentemente citado.

Onde a ordem de grandeza é mais visível e os estudos são mais pormenorizados é para as transferências internacionais (para uma quantificação dos custos associados a deslocações inter-regionais, cf. Salt, 1990b: 64 e Sell, 1990). Um texto recente de Salt (1992b), onde se destaca o elevado volume das deslocações anuais ocorridas em ETN, salienta, por exemplo, os elevados custos associados ao “mercado internacional de transferências”. Utilizando um inquérito realizado a ETN britânicas, no final dos anos 80 (cf. Salt, 1990a), o autor conclui que o capital investido pelas empresas, em cada uma das colocações, é elevado. No caso dos profissionais mais qualificados, sabe-se que os custos da expatriação passam por um salário mais elevado, apoio à instalação (incluindo carro e alojamento), apoio à integração familiar (pagamento de despesas de educação dos filhos, habitualmente em colégios particulares), pagamento de viagens ao país de origem, etc.. Segundo Salt,

“Não pode haver dúvidas que as empresas multinacionais estão preparadas para pagar grandes quantidades de dinheiro para mover os recursos humanos altamente qualificados no interior dos seus mercados internos de trabalho. Tal só demonstra o valor que atribuem a poder relocalizar globalmente os especialistas da empresa (*corporate expertise*)” (Salt, 1992b: 493).

Devido aos montantes financeiros envolvidos, e apesar do carácter vital da presença destes profissionais nos estabelecimentos exteriores ao país de origem, regista-se uma “contínua pressão” sobre as ETN para “(...) considerar outras formas, menos dispendiosas, de mover internacionalmente as competências” (id., *ibid.*: 490-3) - formas que incluem as deslocações curtas e o contacto à distância.

A existência de importantes custos associados a este tipo de transferências é relatada por outros autores. Num texto de Franko (1973: 30-1), aponta-se para o custo financeiro como a primeira das desvantagens dos expatriamentos: segundo o autor, a sua ocorrência pode aumentar os salários entre cerca de 25 a 100%. Num trabalho mais recente de Tzeng (1995) - com base em informação geral e sobre Taiwan -, sugere-se que as empresas pagam um “custo enorme para transferir os seus empregados para o estrangeiro”: prémio de 10-20% do salário de base, subsídios para habitação, custo de vida, diferenças fiscais, educação, apoio à mudança e orientação no destino; no conjunto, estes complementos podem levar a uma duplicação do salário original. É, em grande parte, pela grandeza destes custos que, necessariamente, o grupo de expatriados é restrito e constitui uma *business elite* (id., ibid.: 141-2). Finalmente, um texto de Salt, Mervin e Shortland (1993) examina, por tipos de despesa, um conjunto de situações hipotéticas e revela bem a dimensão financeira envolvida ¹⁹⁴ (sobre a importância dos custos como obstáculo às deslocações, cf. ainda William Mercer/CBI, 1994).

A perspectiva específica do país de destino é importante para compreender uma segunda dificuldade no desenvolvimento de carreiras internacionais. Franko (1973) destacava já os “custos escondidos” da expatriação, com a “moral” dos empregados do país de destino a ficar prejudicada. Como também sugere Tzeng (1995: 141-2), são as possibilidades de promoção e mobilidade dos profissionais locais que ameaçam ficar comprometidas se os lugares de “topo” da hierarquia organizacional continuarem reservados a expatriados do país de origem. Esta situação será tanto mais grave quanto o sistema educacional do país em causa for evoluído e os argumentos de “escassez de qualificações” forem desadequados. Adicionalmente, os factores políticos envolvidos nestas transferências não são desprezáveis. Apesar de o investimento estrangeiro ser, na actualidade, estimulado pelos governos nacionais, as pressões para uma maior articulação com as economias locais são também crescentes, seja no que respeita a

¹⁹⁴ Salt, Mervin e Shortland (1993) examinam um conjunto de deslocações de 3 anos para executivos em fases distintas de carreira, tendo como destinos Frankfurt, Los Angeles e Singapura. Segundo eles, a expatriação aumenta entre duas a três vezes o custo financeiro com o empregado, com o maior impacto a situar-se no primeiro ano de deslocação. As componentes avaliadas neste texto são, para além do salário-base, a manutenção da segurança social na origem; fundos de pensão da empresa; incentivos à deslocação e permanência no estrangeiro (*incentives and location allowances* - avaliados em proporção do salário); subsídios ao custo de vida; despesas de preparação da partida (incluindo cursos de “orientação cultural” e línguas, exames médicos, despesas legais, apoio à reorientação profissional do cônjuge); despesas à chegada (procura de habitação e alojamento temporário); subsídios de habitação (tanto para apoio no país de destino como para suportar despesas de arrendamento no país de origem); subsídio de mudança de habitação (à partida e no regresso); educação dos filhos; automóvel; seguro médico (empregado e familiares); viagens ao país de origem (férias e emergências); despesas com transporte de bens pessoais e animais domésticos [o transporte destes últimos, contemplado por várias empresas, pode ser significativo: o transporte - incluindo regresso - de um cão para Singapura é mais caro “do que o do(a) esposo(a)”]; despesas de transporte (à partida e regresso); assistência em matéria fiscal; e custos fiscais no destino.

uma maior utilização do factor trabalho, incluindo recursos humanos qualificados, seja numa articulação inter-sectorial a montante ou jusante. Neste sentido, a opção pela gestão “à distância”, sem ter em conta as particularidades do meio local, corre riscos e pode comprometer algumas das capacidades produtivas das ETN ¹⁹⁵. Independentemente da opção laboral e política existente, é também cada vez mais aceite que o conhecimento “local” pode ser melhor atingido por profissionais “locais”; daqui que o uso sistemático de expatriados possa constituir, no limite, um prejuízo económico.

2.2 - As Resistências Individuais à Deslocação

No processo de transferência e recrutamento externo de quadros as empresas conhecem, naturalmente, dificuldades na forma de integrar as características individuais dos seus profissionais e de gerir os problemas por eles sentidos. Podemos passar, assim, a adoptar a perspectiva micro de análise da mobilidade. As dificuldades sentidas pelos agentes no desenvolvimento de percursos migratórios (de média ou longa distância) são de vários tipos. Em primeiro lugar, e em geral, podemos admitir que resultam do risco sempre existente em qualquer movimento migratório. Mesmo sabendo que se trata de um percurso “institucional”, em que as contrapartidas são bem conhecidas e os benefícios (financeiros e de carreira) são elevados, a deslocação implica sempre uma mudança do quadro habitual de vida. O facto de as comunicações permitirem, hoje, contactos frequentes com o país de origem atenua, mas não elimina, este problema.

Em segundo lugar - e talvez sobretudo -, as dificuldades individuais resultam da posição específica no ciclo de vida familiar. Se, no caso de jovens profissionais solteiros, esta condicionante não se aplica, os indivíduos casados - que são grande parte dos deslocados (cf. ERC, 1995: 27-32; Salt e Singleton, 1995b: 24) - representam frequentemente um problema. Por um lado, os custos da movimentação migratória passam agora a aplicar-se não a um indivíduo, mas a todo o núcleo familiar. As dificuldades de integração social, procura eventual de emprego para o cônjuge (incluindo ruptura de carreira no local de origem), integração dos filhos no sistema escolar (no caso de colocação internacional, as escolas ligadas ao país de origem, tal como escolas americanas, alemãs, francesas ou britânicas, são normalmente

¹⁹⁵ O facto de grande parte dos expatriados não procurar a integração no meio local, assumindo o seu projecto como temporário e procurando uma existência em “enclaves”, incluindo de natureza residencial (processo reforçado pelas políticas empresariais de relocalização - cf., por exemplo, Salt e Findlay, 1989: 173-6), contribui para alguns dos problemas sentidos nas filiais.

procuradas) - passam a explicar a provável resistência à migração ¹⁹⁶. Por outro lado, no caso de o agente não ser acompanhado pela família (situação rara em estadias de longa duração), a deslocação migratória implica um afastamento prolongado do núcleo familiar.

A dificuldade mais citada no caso das deslocações internacionais recentes de profissionais qualificados é, neste ponto, o aumento das famílias de “dupla-carreira” (*dual-career households*) (cf. Atkinson, 1989: 88; Percom, 1990: 17; Deroure, 1994; Mendoza e Pascual de Sans, 1995: 8; CBI/ERC, 1995; ERC, 1995: 30). Tal resulta, sobretudo, da maior incorporação das mulheres no mercado de trabalho, que se conjuga com o facto de a maioria dos expatriados ser do sexo masculino (cf. Brewster, 1988: 8; William Mercer/CBI, s.d.: 37 e 1994: 21; Stroh e Lautzenhiser, 1994: 42; ERC, 1995: 28; Salt e Singleton, 1995b: 24; Tzeng, 1995: 121). O facto de a esposa prosseguir, no país de origem, a sua própria carreira, apenas multiplica as dificuldades da expatriação, pois a deslocação do núcleo implica o abandono, temporário ou definitivo, da profissão, acompanhada da dificuldade de nova integração local. Esta dificuldade é aumentada, como sublinham alguns estudos, no caso de algumas deslocações: a transferência para um país do Médio Oriente coloca, como se compreende, dificuldades especiais de integração a uma mulher de origem ocidental (cf. Percom, 1990: 17 - onde se sugere a cooperação entre diferentes ETN para minimizar esta dificuldade) ¹⁹⁷.

Em terceiro lugar, destaca-se a posição alcançada no ciclo de vida activa. O facto de se ocupar uma boa posição profissional reduz o incentivo à deslocação, ao contrário do que sucede numa transferência programada para “desenvolvimento de carreira”. Para iguais graus de empenhamento profissional, a recompensa a obter no segundo caso é geralmente superior à do primeiro: em fase inicial de ciclo de vida as vantagens da deslocação medem-se pelas perspectivas de promoção e estatuto na empresa; em

¹⁹⁶ Segundo um estudo efectuado pela Price Waterhouse, com base em cerca de 200 empresas implantadas em 13 países europeus, os motivos invocados pelos quadros para justificar uma recusa em trabalhar (ainda que temporariamente) no estrangeiro foram a “perda de remuneração” de um dos cônjuges; a perturbação na carreira profissional deste último; e a “perturbação na educação dos filhos” (cf. “Price Waterhouse conclui - Casamento prejudica carreira”, *Expresso*, 20/11/93).

¹⁹⁷ A resistência familiar à mudança varia, no entanto, em função de algumas características do quadro deslocado, nomeadamente a idade e a posição na carreira profissional. Segundo Mendoza e Pascual de Sans (1995), por exemplo, os jovens licenciados admitem frequentemente uma separação (temporária), encarada como um “sacrifício” necessário para a promoção profissional; já os profissionais mais velhos encaram, normalmente, a família como uma “prioridade” e a sua propensão à mobilidade é menor. Numa perspectiva mais ampla, a atitude familiar pode variar em função das culturas nacionais, havendo grupos que aceitam com maior tolerância a separação enquanto outros vêem com dificuldade este tipo de imperativo profissional. Para além de “recompensas” adequadas (o cuidado posto nos “pacotes” de realocação), o encurtamento das deslocações resulta, precisamente, de uma tentativa de resolver - entre outros - estes problemas. Segundo vários estudos recentes, existe evidência empírica de que as razões familiares são o principal motivo de fracasso das deslocações internacionais - tanto recusa de colocações como estadias abreviadas ou desempenho insuficiente -, o que justifica o interesse sobre este tema (cf. Percom, 1990: 17; Stroh e Lautzenhiser, 1994: 44-8; CBI/ERC, 1995; ERC, 1995: 27-32 e 35ss).

fase final, resultam sobretudo de incentivos financeiros. O aumento do poder na empresa e do nível de rendimento correspondente conduz, assim, não apenas a uma mais difícil motivação para migrar como, acessoriamente, a um “sentido de independência” face às pressões para a deslocação eventualmente existentes (Salt, 1983/84: 638-40; 1988a: 23; Percom, 1990: 17).

Em quarto lugar, dados oriundos de pesquisas acerca de ETN americanas revelam que a ligação à propriedade, a escolas e comunidades locais constitui um factor de resistência à mudança de localização profissional (Percom, 1990: 17). Embora se trate de uma especificação da primeira dificuldade apontada - a resistência normal à migração existente nos actores sociais -, este ponto permite concretizar alguns dos motivos mais vulgarmente invocados para concretizar processos de mobilidade.

Alguns trabalhos recentes na área da mobilidade dos quadros têm sintetizado as dificuldades encontradas pelos agentes individuais com recurso ao conceito de *stress*. Esse é o meio pelo qual Ford (1992) analisa os problemas existentes nos diversos tipos de deslocações internacionais, desde as curtas viagens de negócios aos processos longos de expatriamento ¹⁹⁸. Segundo o autor, o *stress* deve ser entendido do ponto de vista estritamente psicológico: trata-se de uma reacção orgânica de adaptação, perante circunstâncias que o indivíduo entende constituírem ameaças ou não se enquadram nas suas “normas de aceitação”; é a sobre-aplicação e fracasso deste tipo de regulação que pode dar origem a distúrbios físicos e psicológicos (id., *ibid.*: 14). No caso dos empregados das ETN deslocados internacionalmente, o enquadramento existente é o de um “sistema tripartido”: o indivíduo, a organização e a família. Segundo Ford, tal representa as “aspirações e responsabilidades” que os empregados sentem perante eles próprios (incluindo as suas perspectivas de carreira), a organização a que pertencem e a sua família. São as interacções existentes entre estes três níveis que podem reforçar-se (por exemplo, um objectivo de carreira que permite melhorar a condição de vida da família) ou entrar em conflito (por exemplo, a ausência de tempo para estar com a família, o desajustamento familiar - mudança de escola, perda de emprego do cônjuge - ou a desadaptação no meio social e profissional para onde se foi deslocado). São as situações de “conflito de papéis” que, mais vulgarmente, podem criar *stress* (cf. id., *ibid.*: 24-32) ¹⁹⁹.

¹⁹⁸ O trabalho de Ford é interessante, entre outros motivos, devido à natureza invulgarmente ampla da pesquisa: trata-se de uma dissertação de doutoramento realizada na área da geografia, mas incorporando temas de outras disciplinas, como a economia, sociologia e, em larga medida, psicologia. A tese estuda a relação entre as migrações internacionais e o *stress* nos empregados de ETN. Apesar de algum insucesso dos seus propósitos (o autor não consegue “medir”, como desejava, o *stress* individual em diferentes circunstâncias), o trabalho é dos mais originais na bibliografia recente sobre o tema.

¹⁹⁹ A variedade de situações que, numa deslocação (mais ou menos prolongada) ao estrangeiro, podem criar *stress* é muito grande. Entre elas contam-se, segundo Ford, o processo de viagem, o ambiente de

Não admira, em conclusão, que face às múltiplas dificuldades e resistências à mobilidade que as empresas multilocalizadas enfrentam, e face à indispensabilidade que um certo número de contactos sempre apresenta, se assista à necessidade de “lubrificar o sistema” e se modifiquem algumas das formas tradicionais de deslocação. No primeiro caso, a existência de políticas de realocização e a promoção de sistemas eficientes de recrutamento e colocação são os meios mais vulgares para melhorar a “circulação” interna da empresa, no seu próprio espaço inter-regional ou internacional²⁰⁰. É, no entanto, o elevado custo destes apoios - em conjunto com as probabilidades de insucesso e as reacções “locais” enunciadas - que exercem pressão para a diminuição deste tipo de deslocações. No segundo caso, a passagem de deslocações de longa duração para colocações temporárias (de algumas semanas, meses ou, no máximo, 2-3 anos) ou rápidas “viagens de negócios” é a alteração mais evidente. O recurso mais intensivo aos mercados externos de trabalho, centrais ou locais (incluindo o aumento de importância dos serviços fornecidos por empresas de recursos humanos, muitas vezes especializadas em alguns segmentos profissionais); ou um uso mais frequente das capacidades locais (promoção nos mercados internos das filiais) - são outras alternativas existentes.

3 - Os Factores de Variação das Transferências Intra-Empresariais

As transferências de recursos humanos existentes nas empresas multilocalizadas são muito variáveis com algumas das suas características. Encontramos, neste ponto, algumas questões distintas. Por um lado, o número absoluto

trabalho estranho, as dificuldades de linguagem e comunicação, o choque cultural, um alojamento desagradável, a nostalgia do local de origem e as saudades de familiares e amigos. Uma vez que a mobilidade do empregado pode ser acompanhada (sobretudo no caso de estadias mais longas) por familiares próximos, este conjunto de problemas terá de ser multiplicado por cada um deles. Como adianta o autor, os problemas daqui resultantes são tanto de ordem individual como organizacional. No primeiro caso, encontram-se as condições de saúde (físicas e psicológicas) dos indivíduos e a sua vida familiar, decorrentes dos “conflitos de interesse” ou dos problemas de adaptação. No segundo caso, contam-se o grau de motivação do empregado, o seu desempenho diário ou o retorno precoce de um expatriamento. Existem, desta forma, prejuízos para a empresa no curto e médio prazo decorrentes deste tipo de distúrbios: descidas no nível de produtividade ou perturbação da imagem da empresa no exterior. Podemos admitir, segundo Ford, “(...) que existe uma relação inversa entre o grau de eficiência com o qual os objectivos da empresa são atingidos e a extensão na qual o *stress* é criado, ao nível individual, pela política da empresa” (id., *ibid.*: 19). Um dos objectivos deste trabalho é precisamente sublinhar que, apesar de a gestão (contabilística e de curto prazo) das empresas não captar estes problemas (como acontece, aliás, com a maioria dos custos e benefícios intangíveis), eles deveriam ser entendidos para um melhor funcionamento global.

²⁰⁰ Na expressão de Salt (1983/84: 648), o procedimento da empresa em relação ao empregado passa por uma estratégia dupla, situada entre o “pau” e a “cenoura”. Por um lado, o empregado tem a noção de que uma recusa de deslocação internacional pode significar um prejuízo para a sua carreira individual. Por outro, a empresa sabe que as deslocações têm de ser suficientemente incentivadas (por vantagens monetárias ou outras), dadas as resistências individuais que sempre ocorrem. “Em última análise” - escreve Salt -, “existe um limite para além do qual o *staff* não pode razoavelmente ser empurrado”.

de transferências, que representa a preferência relativa pela circulação geográfica nos mercados internos de trabalho ou pelo recrutamento e promoção local. É geralmente admitido que as situações polares, a este respeito, são a confiança exclusiva em profissionais deslocados da empresa de origem, para maior controlo das actividades, e a concessão de larga autonomia às filiais. Por outro lado, os tipos de contactos a realizar: estes variam entre o recurso a deslocações de longa duração (das quais os “expatriados permanentes” são o exemplo mais extremo); as estadias de média duração (geralmente compreendidas entre um e três anos); e os contactos pontuais, sintetizados pela ideia de “circulação”. Os factores que levam à variação nestes procedimentos são vários. Entre eles, podemos apontar a estrutura da organização, incluindo configurações globais ou indicadores mais concretos como a dimensão, ramo de actividade e grau de incorporação tecnológica; a estratégia e política organizacional; a cultura de empresa, onde se tem relevado o papel da nacionalidade da empresa-mãe; factores ligados aos locais de destino, incluindo a flexibilidade dos mercados internos e externos de trabalho; e as fases de internacionalização económica ²⁰¹. A não inclusão de diferenciação entre as empresas multilocalizadas tem suscitado, precisamente, algumas críticas às análises que até agora descrevemos. A consideração de tipos organizacionais e de formas complexas de actividade económica, como as redes inter-organizacionais ou as *joint ventures*, leva à problematização de algumas descrições mais simples de mobilidade (para uma crítica deste tipo, cf. Cormode, 1994: 69-70).

3.1 - As Estruturas e as Estratégias Organizacionais

(a) A Análise das Organizações e a Mobilidade de Quadros

Podemos admitir que a ligação entre as estruturas organizacionais e a mobilidade de quadros está, em larga parte, por fazer. No caso da análise das estruturas, encontram-se vários contributos provenientes das teorias e sociologia das organizações que, sobretudo na segunda metade do século XX, têm desenvolvido a ideia de diferenciação entre organizações. Este tipo de argumentos desenvolveu-se, em parte, como reacção ao monolitismo reinante desde as concepções burocráticas de

²⁰¹ No caso das transferências internacionais, segundo Brewster (1988: 9), o “(...) emprego de expatriados varia com a dimensão, o sector e a estrutura da organização”. Segundo Findlay (1993: 172), as deslocações variam com o ramo de actividade, o “ambiente técnico” e organizacional (incluindo o grau de novidade tecnológica) e o “ambiente cultural” (incluindo a nacionalidade da empresa-mãe). A importância das “fases de internacionalização” é sobretudo realçada por Franko (1973) ou, mais recentemente, por Salt (1992b) e Ford (1992). Autores como Scullion (1995: 354-6) apresentam um elenco diferente de variáveis, embora as possamos integrar nas acima descritas.

Weber, Taylor e Fayol e, em parte, devido à complexidade das estruturas actuais. Foi com o surgimento das análises contingenciais que estas teorias ganharam maior relevo. A ideia de que os modelos de organização podem variar com a dimensão (grupo de Aston), a tecnologia (Woodward, Perrow) ou o ambiente externo (Burns e Stalker, Lawrence e Lorsch) introduziu uma ruptura nestes estudos. A incorporação das variáveis estratégicas e do poder (com Crozier e Friedberg, por exemplo) e, mais em geral, a aceitação do papel da cultura da organização aumentaram, mais ainda, a possibilidade de indeterminação (e escolha) dos modelos de gestão (sobre estes temas, cf. Reed, 1992; Bonazzi, 1993; e Ferreira *et al.*, 1996b). É muito possível que as diferentes modalidades estruturais e atitudes de gestão possam apresentar relação particular com os mercados de trabalho e, mais em concreto, com as transferências intra-organizacionais - mas, quer no caso geral quer no das empresas multilocalizadas, não são muitas as referências deste tipo ²⁰².

Alguns dos elementos que presidem às decisões de mobilidade são de carácter directamente estrutural. A variação pela dimensão da empresa é um exemplo claro deste tópico. No que respeita às formas de expansão da actividade económica, sabe-se que o aumento de dimensão e o alargamento dos espaços de actividade - incluindo estabelecimentos multirregionais e transnacionais - favoreceu claramente a mobilidade de quadros, sobretudo no sentido da deslocação de profissionais oriundos do centro, mas, também, fluxos contrários, de regresso ou com objectivo de formação. A diferenciação por ramo de actividade, tipo de tarefas (técnicas ou administrativas) predominantes e nível tecnológico enquadram-se, ainda, nesta perspectiva. O ramo de actividade, como o tipo de produção deslocado, e as funções a desempenhar criam, necessariamente, exigências diferentes de deslocação interna de recursos. As transferências nos mercados internos de trabalho serão, neste caso, ponderadas de acordo com a sua necessidade funcional, o custo financeiro da deslocação e a escassez de pessoal qualificado no destino (cf., neste sentido, Brewster, 1988: 8; Salt, 1988b: 392; Salt e Findlay, 1989: 163; e Ford, 1992: 149-54) ²⁰³. Empresas com maior grau de intensidade tecnológica podem, por seu lado, ter necessidade de deslocações frequentes para melhor controlo dos processos de produção e inovação. Segundo Salt e Findlay (1989: 163), é esse o critério que permite distinguir as formas de transferência

²⁰² Esta asserção é mais aplicável às deslocações inter-regionais do que às internacionais: embora sob um enquadramento teórico particular, a bibliografia sobre ETN tem, como veremos, evidenciado a relação entre formas tipológicas e mobilidade de "topo".

²⁰³ Como sublinham, a este propósito, Salt e Findlay (1989: 163), uma estratégia de expansão horizontal, implicando maior independência entre estabelecimentos, produz efeitos diversos de uma de integração vertical. Esta última leva a maior interdependência das unidades e, correlativamente, a maior transferência de pessoal.

profissional entre empresas “orgânicas” (com forte grau de incorporação tecnológica e inovação) e “mecânicas” (mais tradicionais e menos dinâmicas) - distinção que, podemos acrescentar, remonta a Burns e Stalker ²⁰⁴.

Outras formas de variação no tipo e grau de recursos deslocados obedecem, em contrapartida, a critérios estratégicos, políticos e culturais - e são esses que têm sido mais aprofundados pelas teorias sobre mobilidade. Estão, neste caso, a descrição dos “tipos” de empresas com actividades transnacionais (incluindo a sua variação com a nacionalidade da empresa-mãe) e a análise das fases de desenvolvimento das organizações multilocalizadas. Este tipo de atitudes empresariais irá ser desenvolvido nos próximos pontos.

(b) Os Tipos de Empresas Transnacionais

Uma das discussões mais interessantes existentes no campo da bibliografia sobre as organizações transnacionais é a sua forma de encarar as diferenças “locais”. A tensão entre um eixo de actividade internacional e uma série de inserções nacionais é relatada por diversos autores e considerada como um dos principais problemas do seu desenvolvimento. Nas palavras de Scullion (1995: 354), por exemplo, “tem sido argumentado que o problema estratégico central dos *top managers* em empresas internacionais é equilibrar a necessidade económica de integração com as pressões sociais, culturais e políticas para a conformidade local”. Segundo Atkinson (1989: 12-3), “o problema estratégico central que estas empresas defrontam é como satisfazer a necessidade de desenvolver um quadro internacional de pessoas de topo (ou potencialmente de topo), enquanto continuam a operar com eficiência numa série de ambientes nacionais diversos”.

²⁰⁴ Apesar destas referências dispersas, a articulação entre estruturas organizacionais e mobilidade de quadros carece de maior aprofundamento. A dificuldade de um trabalho deste tipo resulta tanto da disparidade de critérios para diferenciação estrutural como das necessidades operacionais de pesquisa: apenas um inquérito de grande dimensão poderia captar um número suficiente de organizações de diferentes “tipos” para estabelecer generalizações. Acerca deste tema, consideremos, ainda, dois outros exemplos de articulação. Se tomarmos, em primeiro lugar, os “tipos” ou configurações organizacionais descritos por Mintzberg (1981 e 1995), é possível extrair algumas ilações interessantes. As empresas multilocalizadas podem adoptar várias das configurações propostas, com impactos variáveis sobre a mobilidade: se os modelos “centralizado” e “mecânico” implicam forte colocação de quadros do “centro”, o modelo “profissional” ou o “adhocrático”, ao invés, exigem maior autonomia local. O modelo das “estruturas divisionalizadas”, com reprodução de uma série de “burocracias mecânicas”, parece adequar-se à maioria das organizações que consideramos; mas podemos argumentar que o modelo pode incluir um tipo “misto” de sub-estruturas mecânicas ou profissionais. Se tomarmos, em segundo lugar, as recentes formas de reestruturação económica, com destaque para o desenvolvimento de formas mais flexíveis de organização (aumento das pequenas e médias iniciativas e crescimento da *new entrepreneurial service class*), teremos novas consequências importantes: a maior autonomia profissional e local perturba, claramente, os modelos clássicos de deslocações de “topo”.

No que respeita às estratégias de colocação internacional de recursos humanos, nomeadamente as decisões acerca da transferência de quadros, encontramos, claramente, posições diversas. Se considerarmos, em particular, a nacionalidade dos quadros, as opções existentes são a escolha de nacionais do país de origem, do país de destino ou de um país terceiro. Segundo a bibliografia de gestão, as ETN - ou, em rigor, as suas políticas de pessoal (*staffing policies*) - podem classificar-se em grupos distintos. A análise destes procedimentos foi primeiro efectuada por Perlmutter (1969), no final dos anos 60. Este autor identificou, numa terminologia que se tornaria clássica, estratégias “etnocêntricas”, em que existe predominância de expatriados do país de origem nos diversos estabelecimentos das ETN; “policêntricas”, onde se verifica predominância de gestores da nacionalidade dos estabelecimentos locais; e “geocêntricas”, caracterizadas por mistura de nacionalidades, tanto na sede como nas filiais (cf., também, Franko, 1973: 30 e Zeira, 1975: 97). Os tipos descritos por Perlmutter têm sido objecto de ulterior desenvolvimento, mas que confirma, em geral, o essencial da descrição daquele autor ²⁰⁵.

As razões atribuídas ao predomínio dos diferentes “tipos” organizacionais podem variar, como já sugerimos acima, entre argumentos mais funcionais, ligados a constrangimentos estruturais das organizações, e variáveis estratégicas ou culturais. A nacionalidade da empresa de origem é um dos indicadores que podemos admitir como relevante. Embora tal não tenha sido sujeito a pesquisa sistemática, é generalizadamente aceite que as práticas de transferência e recrutamento internacionais variam consoante lidemos com empresas americanas, europeias (com estratégias também não uniformes) e japonesas. Sabe-se que, em vários casos, as

²⁰⁵ Ainda no campo da teoria de gestão, o modelo de estruturas organizacionais e capacidades estratégicas desenvolvido por Bartlett e Ghoshal (1989) fornece outro tipo de leitura da variedade de procedimentos das diferentes ETN. Segundo estes autores, as organizações com actividades ao nível mundial têm adoptado diferentes tipos de estratégias e desenvolvido diversas capacidades para reforçar a sua posição. Os tipos de gestão são variáveis em função do tipo de negócio envolvido, mas são também vulneráveis a opções estratégicas; em ambos os casos, sofrem o impacto das novas exigências da competição internacional - e a “solução” para estes dilemas é o objectivo dos autores. Segundo eles, existem sobretudo quatro tipos de empresas: (a) “Multinacionais”: estas são as mais sensíveis às diferenças das realidades nacionais; em consequência, desenvolvem uma estrutura descentralizada, com exploração das potencialidades locais e desenvolvimento local do conhecimento. Na sua expressão, gerem “um *portfolio* de múltiplas entidades nacionais”. (b) “Globais”: procuram uma eficiência global, recorrendo, para tal, a uma estrutura centralizada; as empresas subsidiárias limitam-se a aplicar as estratégias e o conhecimento delineados centralmente. O mercado mundial é tratado, nesta perspectiva, como um “conjunto integrado”. (c) “Internacionais”: tentam “transferir e adaptar” as estratégias e conhecimento produzidos na empresa central; são, desta forma, em parte centralizadas, em parte descentralizadas. Segundo os autores, a “(...) empresa-mãe retém um controlo e influência consideráveis, mas menos do que numa empresa global clássica; as unidades nacionais podem adaptar produtos e ideias provenientes do centro, mas possuem menos independência e autonomia do que as subsidiárias multinacionais” (id., *ibid.*: 15). O quarto tipo de empresas corresponde à solução que propõem: a empresa “transnacional”, que tenta reunir o “melhor” daquelas três estruturas: competitividade global, flexibilidade multinacional e capacidade de aprendizagem mundial. Para outras tipologias de ETN vejam-se Scullion, 1995: 357-62; Dicken *et al.*, 1994: 11; Tzeng, 1995: 142; e capítulo 13.

empresas de origem americana se caracterizam por estratégias de tipo “policêntrico” (no sentido de Perlmutter). Embora com variações, as ETN de origem europeia assumem um controlo mais elevado das suas posições no exterior, bem como uma prática de “internacionalização” de quadros com base na nacionalidade de origem. A ideia de que as empresas dominadas por capital japonês se caracterizam por uma estratégia de grande controlo das operações externas é, também, muitas vezes citada (sobre estes casos, cf. Franko, 1973; Brewster, 1988: 8-10; Bartlett e Ghoshal, 1989: 14; Ford, 1992: 91; Scullion, 1995: 359-61; Tzeng, 1995: 144). As razões que levam a este tipo de diferenciação podem ser várias - e obrigar a uma análise multivariada. Entre elas, algumas opções ligadas à matriz cultural de origem poderão justificar estes comportamentos (sobre o impacto das culturas nacionais sobre as organizações, cf. Hofstede, 1985 e Pucik *et al.*, 1992). Independentemente destas variações, o certo é que a proporção de nacionais de países terceiros em postos importantes de gestão é quase sempre reduzida (cf. Brewster, 1988: 22; Salt, 1988b: 391-5; William Mercer/CBI, s.d.: 37; Tzeng, 1995: 142-5) ²⁰⁶.

É impossível não regressar, desta forma, à hipótese de *embeddedness* que atrás enunciámos - ou, noutros termos, a articulação entre a realidade económica e os aspectos sociais, culturais e políticos. O problema será, fundamentalmente, compreender até que ponto existe alguma relação entre os “tipos organizacionais” (ou, noutra perspectiva, as estratégias e culturas organizacionais) e elementos sociológicos mais vastos. Noutros termos, importa avaliar de que forma as atitudes empresariais estão relacionadas com os seus próprios meios sociais (variando a atitude estratégica e as transferências intra-organizacionais das empresas com a sua própria cultura de origem); verificar o sucesso (por poder ou assimilação) da sua difusão para outros ambientes económicos e sociais; verificar até que ponto as culturas (sociais e organizacionais) locais exigem adaptação, necessitando de maiores vínculos locais; no mesmo sentido, analisar as proximidades culturais entre países, que podem levar a maior incorporação local ou transferências (incluindo a mais fácil ligação entre países desenvolvidos, sobretudo da mesma área cultural, e a necessidade de expatriação para

²⁰⁶ O trabalho de Tzeng (1995) é, neste aspecto, interessante por sublinhar de forma explícita a importância das características individuais dos migrantes nas colocações internacionais. Segundo ele, mais do que uma questão de “competência individual”, variáveis como o sexo, a nacionalidade ou a pertença étnica são fundamentais para analisar os mecanismos de selecção dos indivíduos. No caso das empresas americanas estudadas, a maioria dos expatriados são “americanos, brancos e homens” - o que configura o perfil habitual do expatriado dos EUA. No entanto, as oportunidades dos americanos de origem asiática e, em geral, dos oriundos desta etnia (chineses ou outros) têm aumentado nos últimos anos, e aparentemente atribuem vantagem relativa a estes profissionais. Como escreve o autor, “(...) a origem asiática ajuda um não-nacional americano a ser seleccionado para uma colocação internacional em Taiwan e ajuda um nacional americano a obter uma posição mais elevada nestes estabelecimentos” (id., *ibid.*: 148). Esta vantagem decorre tanto de um melhor conhecimento do meio como, no caso dos indivíduos de etnia chinesa, porque tem em vista a sua posterior colocação em estabelecimentos na China continental.

menos desenvolvidos); ou até que ponto pode ser criada uma “cultura transnacional” - “geocêntrica” - de empresa, de certa forma menos “cultural” do que racional e utilitária, que possa organizacionalmente unir o que está socialmente dividido.

Este último caso está ligado ao da existência de “multinacionais multiculturais”. Este tipo de empresas constituiria uma situação ideal que já referimos: a migração aleatória de quadros pelos mercados internos de trabalho das ETN, sem consideração de factores como “sede” e “subsidiárias” ou “nacionais do país de origem”/“nacionais de países terceiros”. Como vimos atrás, a evidência empírica disponível não confirma a sua frequência. Embora a discussão deste tipo de realidade exceda os limites deste trabalho, parecem ser de realçar alguns pontos. Alguns autores têm, de facto, destacado a crescente diluição das barreiras de “nacionalidade”. Segundo Reich (1993), por exemplo, a economia mundial é actualmente liderada por “teias globais de empresas”, que conhecem cada vez menos “fronteiras geográficas” ou “nacionalidades”: trata-se de empresas internacionais que se ligam entre si por múltiplos “fios” económicos e tecnológicos e sob formas jurídicas diversas. Segundo o autor, a forma clássica de ETN que controlava todos os seus recursos no exterior está em vias de terminar. É certo que se mantém alguma centralidade, na forma de um “centro estratégico” das empresas, mas assistimos a uma “descentralização” mais vincada, com elevada autonomia dos pontos da “teia” (cf. id., *ibid.*: 97ss) ²⁰⁷. As ideias de Ohmae (1994) vão no mesmo sentido. Segundo ele, as empresas competitivas “globais” aliam um conjunto de actividades internacionais, alicerçado num “sistema de valores universal”, a um sistema descentralizado de decisões, suportado por profissionais locais. Nesta situação, as sedes não devem impor os seus modelos de organização e produção, dada a variabilidade das condições locais e as necessidades de mudança impostas pela competitividade mundial. As subsidiárias devem tornar-se “entidades autónomas”, com os empregados nos diferentes estabelecimentos a estar mais ligados por uma “rede apertada de linhas de comunicação do que por linhas de autoridade”. Resulta, daqui, que “(...) uma empresa global é hoje fundamentalmente diferente das multinacionais de tipo «colonial» dos anos 60 e 70” (cf. id., *ibid.*: 82-100) ²⁰⁸.

²⁰⁷ Escreve o autor: “(...) a empresa global de alto valor evolui no sentido de uma parceria internacional de pessoas qualificadas cujas ideias se combinam e que contratam trabalhadores não qualificados de todo o mundo para a realização de tudo o que deve ser estandardizado e produzido em grande quantidade” (Reich, 1993: 189). As “parcerias de ideias globais” escolhem, habitualmente, os seus centros nos países desenvolvidos; em contrapartida, é normalmente aos países em vias de desenvolvimento que as tarefas estandardizadas são atribuídas. Do ponto de vista dos recursos humanos, a articulação entre as forças de trabalho nacionais e um “quadro crescente de gestores globais” reflectiria esta realidade.

²⁰⁸ Escreve Ohmae: “Para fazer esta transição organizacional, as empresas têm de desnacionalizar as suas operações e criar um sistema de valores partilhado pelos gestores, que substitua a unidade que uma orientação com base nacional antes fornecia. As melhores organizações operam desta forma e, em consequência, devotam muita da sua atenção empresarial a definir sistemas de pessoal e afins que sejam

Podemos argumentar, no entanto, que uma realidade deste tipo - as “multinacionais multiculturais”, a a-nacionalidade das ETN ou os “gestores internacionais” - não é possível. Na prática, organizações deste tipo continuam a não se encontrar. Apesar das tendências que para aí apontam, as resistências ao “geocentrismo” são generalizadas. Tal como se escrevia recentemente, sobre este tópico, “(...) poucas multinacionais produzem mais de 20% dos seus bens e serviços fora do seu imediato ou mais amplo mercado nacional; muitos quadros provêm predominantemente de uma cultura; e poucas multinacionais estão prontas para que a sua base de accionistas seja tão global como os seus negócios” (cf. “The discreet charm of the multicultural multinational”, *The Economist*, 30/7/94, p. 59). Em teoria, assim como a racionalidade instrumental não existe de forma pura - mas apenas de forma ideal-típica, como Weber escrevia -, uma “cultura” empresarial precisa, provavelmente, de um grau de ancoragem (*embeddedness*) forte, que não prescindia de uma qualquer “localização”, seja na forma de inserção nacional ou supra-nacional, mas sempre em contextos homogêneos. Tal decorre da necessidade de “confiança”, de lealdade, de comunicação existentes em qualquer organização. A criação de um “sistema de valores comum” a uma entidade empresarial transnacional - constituindo, de alguma forma, uma multinacional mais “mono” que “multicultural”, ou ligada a uma lógica menos “cultural” do que utilitária - pode ser, assim, uma impossibilidade nos seus próprios termos (sobre a ancoragem local dos estabelecimentos das ETN e a sua consideração como uma rede inter-organizacional, cf. Ghoshal e Bartlett, 1993).

3.2 - As Fases de Desenvolvimento e as Tendências de Evolução

A ligação entre o processo de desenvolvimento das empresas multilocalizadas, através do estudo das suas fases de implantação, e as estratégias de pessoal tem sido objecto de alguma atenção. Mais uma vez, tal tem sucedido, sobretudo, com as ETN. A ideia de que o processo de internacionalização destas empresas, na generalidade dos sectores de actividade, nacionalidades e períodos históricos, obedece a uma sequência regular de fases; e que essas fases estão estreitamente relacionadas com as políticas de gestão internacional dos recursos humanos - obtém (apesar de alguma relativização, que apontaremos à frente) uma grande concordância na bibliografia sobre este assunto, tanto na área da gestão como da sociologia, economia ou geografia. O consenso

nacionalmente neutros. Numa empresa genuinamente global, toda a gente é contratada localmente. Numa estrutura em forma de amíeba não importa onde os indivíduos estejam, eles podem comunicar totalmente e com confiança com os seus colegas noutro lugar. Construir este nível de confiança leva tempo, porque construir valores comuns exige tempo” (Ohmae, 1994: 91).

prossegue em admitir que a tendência geral é passar de uma fase mais monocêntrica (ou “etnocêntrica” - as ETN “coloniais” que já referimos); para uma mais “policêntrica”, caracterizada por concessão de maior autonomia às subsidiárias e, paralelamente, maior utilização de gestores e decisões locais; e, finalmente, “geocêntrica” (as empresas “globais”, a-nacionais, que Reich ou Ohmae descrevem). Não é, ainda, de estranhar que esta última fase seja, em múltiplos casos, considerada um ideal - quando muito só raramente atingido.

Algumas das primeiras referências sobre este tema datam do início dos anos 70. O texto de Franko (1973), inteiramente dedicado à questão da nacionalidade dos *top managers* das ETN e à sua variação ao longo do tempo (baseado num estudo empírico do autor), é conclusivo sobre o assunto:

“O uso de gestores de empresas multinacionais expatriados em subsidiárias no estrangeiro parece seguir um ciclo constantemente repetido, que varia nos seus pormenores em cada empresa individual, mas cujo padrão global parece surpreendentemente consistente. As mudanças na gestão internacional de recursos humanos (*international staffing*) tendem a coincidir com fases previsíveis de internacionalização das empresas” (id., *ibid.*: 32).

Este tipo de mudanças, segundo Franko, corresponde directamente a uma evolução das estratégias de gestão estabelecidas por Perlmutter. As primeiras fases correspondem a uma gestão “etnocêntrica”, com predominância de expatriados oriundos do país de origem; as intermédias a uma gestão “policêntrica”, com maior recurso a quadros locais; e a última a uma gestão “geocêntrica”, com colocação nas sedes e subsidiárias independentemente das nacionalidades envolvidas. Um argumento semelhante é utilizado, ainda na primeira metade dos anos 70, por Wilkins (cit. in Bornschier e Stamm, 1990: 210). Segundo este, a evolução das ETN corresponde a uma passagem de investimentos no estrangeiro com pouca complexidade até uma estrutura de “conglomerado”, com complexa integração das diferentes partes. Também neste caso, a uma estrutura “monocêntrica” sucede-se uma “policêntrica” e, depois, de tipo geocêntrico ²⁰⁹.

²⁰⁹ O mesmo tipo de argumentos pode ser, na actualidade, encontrado em muita da bibliografia de economia e gestão sobre as ETN. Assim, por exemplo, a conquista de uma posição de “empresa global” nos textos de Ohmae passa por uma evolução por fases; se as primeiras são caracterizadas por um domínio e preponderância das actividades exercidas pelo centro, na quinta atinge-se a “desnacionalização” das operações - ou a “neutralização” dos países -, a discussão igualitária entre os diversos estabelecimentos e a construção de um “sistema de valores” comum (cf. Ohmae, 1994: 91). Na gestão dos recursos humanos, a evolução, por fases, dos “modos de controlo” empresarial à medida que a estratégia das ETN evolui no tempo tem sido, também, admitida. Segundo autores citados por Scullion, “(...) durante a fase etnocêntrica inicial do envolvimento internacional de uma empresa, os expatriados do país de origem exercem um rígido controlo. À medida que a estratégia se torna policêntrica, verifica-se um declínio acentuado do número de expatriados no estrangeiro e as suas funções passam a ser as de comunicação e coordenação de objectivos estratégicos. Finalmente, com a globalização e a evolução de uma estratégia geocêntrica, verifica-se a necessidade de um grupo amplo de executivos com experiência internacional (...)” (Scullion, 1995: 355).

Em anos recentes, a análise dos padrões de movimentação dos profissionais mais qualificados segundo as “fases de desenvolvimento” das ETN tem sido efectuada por outros autores (cf. Salt, 1992b: 499-503; Ford, 1992: 149-52; Mendoza e Pascual de Sans, 1995; e, para os modelos de internacionalização utilizados, Dicken, 1992). Se considerarmos a descrição efectuada por Salt, poderemos admitir, no essencial, três etapas no desenvolvimento da empresa, cada uma com o seu próprio “regime de mobilidade” (Salt, 1992b: 500). A primeira fase de desenvolvimento de uma ETN, segundo o autor, é a dos contactos directos (face-a-face) com os distribuidores locais. Trata-se do início do interesse pelo mercado estrangeiro, para fins de exportação, mas sem um estabelecimento próprio no local; predomina, ainda, o interesse pelo mercado de origem. Esta etapa envolve alguma circulação de quadros, mas sempre de forma reduzida e temporária; verificam-se, apenas, viagens de negócios.

A segunda fase é a da instalação de filiais no estrangeiro. Este processo é constituído por dois momentos essenciais: primeiro, o estabelecimento de uma filial para fins comerciais, com controlo directo do processo de distribuição e vendas; mais tarde, a montagem de estabelecimentos para produção local. Verificam-se, nesta altura, importantes movimentos de natureza mais ou menos “permanente”, com colocação de pessoal oriundo da sede (embora as viagens de negócios nunca deixem de existir). O grau de colocação aumenta com o tempo e acompanha directamente a incorporação de mão-de-obra local. Na maioria dos casos, os profissionais expatriados exercem funções no topo das hierarquias; tipicamente, tal resulta do facto de as funções de controlo serem exercidas por profissionais deslocados do centro. Verifica-se, no entanto, de forma também crescente, uma contrapartida: é vulgar a deslocação ao centro de profissionais locais para formação, seja em fase inicial ou adiantada de carreira. O objectivo é a garantia do exercício futuro de algumas funções de controlo na filial.

A terceira fase, segundo Salt, é a mais recente. Ela corresponde à concessão de uma autonomia crescente às filiais, com maior responsabilização individual e menor dependência da sede. Nesta fase, a mobilidade internacional “permanente” dos quadros oriundos do centro tende a estabilizar ou diminuir. As razões desta alteração são várias: os elevados custos - financeiros e humanos (o *stress*) - das deslocações de longa duração; a maior atenção que tende a ser dada às especificidades do meio económico local, em particular as condições de mercado, exigências de competição e “clima de negócios” (estas especificidades, reforçadas pela aceleração das mudanças económicas, exigem um observador com maior permanência no meio); e, por último, os factores políticos da presença das multinacionais no estrangeiro, que não favorecem

uma forma exclusivamente "central" de controlo. A descentralização das responsabilidades significa, em síntese, uma maior utilização das competências locais.

Na terceira fase, as estratégias desenvolvidas pelas empresas são diversas. Elas podem ser, no essencial, de três tipos: (a) Descentralização dos processos de decisão para as filiais, associada a maior recrutamento e promoção local. O objectivo é que se desenvolva, na empresa, um conjunto de nacionais do país de destino que possa assegurar as tarefas de gestão - aquilo que frequentemente se designa por "indigeneização" dos quadros, por oposição à "colonização" inicial. (b) Alianças estratégicas com empresas locais, em formas de cooperação que incluem as *joint ventures*. Esta ligação leva, por um lado, à diminuição dos custos, devido à ausência de compra das actividades no local de destino (inexistência de expansão directa) e repartição dos custos de funcionamento nos dois pólos. Por outro lado, permite a conjugação de recursos humanos qualificados e com bom conhecimento "local", sem recurso a novas contratações ou migrações permanentes. (c) Recurso a empresas de serviços de apoio às actividades económicas (*business service firms*). Estas últimas - que podem ser (outras) empresas multinacionais, empresas locais ou profissionais independentes - fornecem profissionais qualificados recrutados localmente e com bom conhecimento do mercado ²¹⁰.

A ideia de que o processo de internacionalização das ETN permite passar de um contacto temporário a outro contacto temporário - as "viagens de negócios" -, tendo de permeio a instalação permanente de expatriados, parece ter, assim, um bom suporte teórico e empírico de referência. Tal sucede no interior dos mercados internos de trabalho das ETN e, também, nos ciclos de alianças ou cooperação estratégica. É, desta forma, normal que no lançamento dos estabelecimentos internacionais de uma ETN se intensifique a circulação temporária de negócios, seguindo-se relocalizações "permanentes" (de duração variável) e, de novo, maior preponderância de viagens de negócios. Também no caso de diferente entrada nos mercados estrangeiros, incluindo aquisição de empresas já instaladas, *joint ventures* ou subcontratação, o lançamento de novos projectos é acompanhado de uma intensificação das viagens de negócios, dando lugar a maior duração das estadias - agora com mais reduzido espaço para expatriados

²¹⁰ A crescente dependência das ETN de um conjunto de actividades de serviços (bancos, seguradoras, consultoria, advocacia, recursos humanos, publicidade, estudos de mercado, etc.) tem sido há muito descrita por vários autores (cf., por exemplo, Cohen, 1981). Sabe-se que, desde os anos 60, com a generalização e a complexificação das actividades multinacionais, a reorganização e racionalização interna das ETN levou a um recurso progressivo a outras empresas, para efeitos de gestão corrente e planeamento estratégico. Como salienta Cohen, a reorganização da estrutura financeira das empresas (através de empresas de consultoria), a gestão de fundos (através de instituições bancárias), as questões jurídicas (com recurso a advogados) - são exemplos de ligação corrente a empresas prestadoras de serviços, a qual, em vários casos, levou à concentração ou ao fortalecimento de outras ETN nestas áreas (id., *ibid.*: 297ss).

(concentrados no topo das hierarquias) - e posterior aumento dos fluxos temporários, numa situação de maior bilateralidade dos movimentos (cf. Atkinson, 1989: 65-9 e Ford, 1992: 159-61; sobre a importância das novas redes inter-organizacionais, cf. Dicken *et al.*, 1994: 14-5).

O panorama das deslocações internacionais pode ser, no entanto, mais complexo do que o descrito. Se abstrairmos do problema de a fase “final” de internacionalização das ETN continuar a ser um ideal não atingido, as dificuldades de interpretação são sobretudo de dois tipos. Em primeiro lugar, a sucessão de fases não é inteiramente linear: de facto, poderão verificar-se “anomalias” em diferentes momentos. Tal depende, sobretudo, de decisões conjunturais ou de uma leitura estratégica da realidade por parte das empresas. Estão, neste caso, a omissão de determinadas fases (através de fusões ou de aquisições, por exemplo); a opção pela permanência num determinado estágio (por razões económicas, políticas ou administrativas); a pressão de entidades locais (governos ou força de trabalho); a coexistência de diferentes actividades (e fases de desenvolvimento) na mesma organização; a alteração nos processos de trabalho e tecnológicos; a vontade de recentralização (que leva a um movimento inverso ao descrito) ²¹¹; os contextos económicos e sociais de origem e destino; e as disponibilidades concretas dos quadros (cf., para alguns destes pontos, Ford, 1992: 150). É, assim, normal que faça parte da estratégia das empresas recorrer, variavelmente, aos diferentes tipos de deslocações internacionais, não apenas em função das suas potencialidades como dos constrangimentos conjunturais existentes - isto é, consoante os contextos onde exercem a sua actividade ²¹². O processo de oscilação entre as diferentes fases de desenvolvimento (e, correlativamente, entre as diversas formas de gestão internacional de pessoal) poderá ainda estar ligado à tensão, existente nas ETN, entre a dimensão internacional e nacional, ou, noutros termos, à lógica (sempre flutuante) de construção das relações intra-organizacionais.

Em segundo lugar, coexistem, no tempo, múltiplas fases de desenvolvimento. O facto de estarem activas, no mesmo momento, empresas em fases iniciais, intermédias e “finais” de internacionalização; e de o aumento das relações económicas

²¹¹ Um dos exemplos desta modalidade resulta da *performance* conjuntural das filiais; tal como sugere Scullion (1995: 360), um mau desempenho de uma filial acentua, em geral, o controlo pela sede.

²¹² Devemos, neste ponto, retomar a ideia (já defendida no capítulo anterior) de substituição mútua (e possível escolha estratégica) entre os movimentos. Deslocações permanentes, temporárias e viagens de negócios podem variar de acordo com contextos ou necessidades específicas e constituirão respostas a situações pontuais (resultantes de disponibilidades financeiras, por exemplo). Note-se, ainda, que a internacionalização não leva, só por si, a deslocações numerosas de quadros. O facto de o estabelecimento internacional se situar num país desenvolvido geográfica ou culturalmente próximo do de origem pode, por exemplo, revelar baixa correlação entre volume de investimento e deslocação de expatriados (cf. Boyle *et al.*, 1994).

internacionais conduzir a uma preponderância relativa dos primeiros estádios - poderá criar uma amálgama de deslocações de direcção nem sempre clara. Por outras palavras, o facto de muitas ETN viverem, actualmente, a sua “primeira” e, sobretudo, “segunda fase” de desenvolvimento (nos termos de Salt) poderá dar lugar a um numeroso grupo de expatriados, de tipo “permanente”, mesmo se a tendência generalizada das empresas, por pressões financeiras (custos da expatriação), económicas (necessidade de flexibilidade) ou humanas (custos pessoais), apontar para uma utilização superior da circulação temporária. O aumento “bruto” do número de expatriados poderá ocultar, desta forma, uma diminuição “líquida” da sua utilização.

As virtualidades e limitações das diferentes formas de contacto migratório internacional e o uso alternativo que se pode fazer das formas de comunicação electrónica (fax, redes informáticas, teleconferências, etc.) (cf., para uma referência recente, “Suddenly... Distance no longer mattered! The revolution begins, at last” e “The death of distance”, *The Economist*, 30/9/95) são uma última área a investigar. Neste campo, a possibilidade de as ETN optarem - ou recorrerem a graus diversos de complementaridade - entre as diferentes formas de deslocação pessoal e o contacto electrónico à distância; bem como a sua perspectiva das principais vantagens e dificuldades dos novos meios tecnológicos - representam uma questão decisiva para avaliar o futuro das transferências e dos contactos ocorridos nos seus mercados internos e externos de trabalho (cf., sobre este ponto, Ford, 1992: 164-5 e Salt, 1994: 31). Esta discussão foi já realizada no capítulo anterior e será, de novo, retomada na análise do caso português.

Conclusão da Parte II

O estudo das migrações dos quadros altamente qualificados não tem sido efectuado com grande pormenor pelas várias disciplinas científicas ligadas à temática das migrações. Tal resulta, provavelmente, de um conjunto de razões: o escasso peso quantitativo do grupo na estrutura social e, correlativamente, no conjunto dos migrantes; a sua menor “visibilidade” social, dados os menores problemas e desajustamentos a ele ligados; o facto de os seus movimentos serem, frequentemente, de cariz temporário, o que os afasta da noção mais corrente de migrações; e a sua inclusão em transferências intra-organizacionais, que os desliga das análises tradicionais dos mercados de trabalho e exige teorias específicas sobre as organizações. Muitos destes problemas começam, actualmente, a ser ultrapassados. Não apenas os segmentos de “topo” assumem um relevo crescente na estrutura social moderna (com aumento relativo e absoluto), devido ao peso dos eixos de conhecimento e informação; como as teorias migratórias têm realizado maiores esforços para captar a “diferença” específica do grupo, ao aceitarem um conceito mais flexível de mobilidade e ao promoverem o estudo dos mecanismos internos às organizações - com relevo para as organizações empresariais multilocalizadas.

Nestes capítulos foi revista a bibliografia disponível quanto à mobilidade geográfica destes agentes. Para além da sua síntese tentámos, ainda, detectar alguns pontos fortes e fragilidades teóricas, bem como sugerir algumas hipóteses para desenvolvimento empírico posterior. No campo das migrações inter-regionais, não são muitos os estudos sobre os quadros. A maior parte das referências situa-se no campo da selectividade migratória e aponta para a maior mobilidade destes agentes em relação aos outros grupos sociais. A escassez relativa de qualificações é o principal factor destacado neste domínio: é do jogo da procura e oferta de profissionais qualificados que resulta grande parte dos movimentos destes indivíduos. Alguns outros factores são, também, relevados: entre eles contam-se o “desprendimento territorial” que está, talvez, na base do comportamento dos quadros, dado o carácter tendencialmente universal das credenciais e o seu afastamento de competências “locais”; e o papel das instituições na geração de fluxos migratórios - tanto o Estado como empresas multilocalizadas.

Quanto às migrações internacionais, foram relevadas tanto a teoria clássica do *brain drain* como as referências recentes a um conjunto de movimentos mais complexo. Durante vários anos, o estudo da mobilidade internacional de “topo” esteve, de facto, ligado ao comportamento dos “cérebros” emigrados: estes dirigiram-se, numa primeira fase, dos países europeus para os EUA e, posteriormente, dos países menos para os

mais desenvolvidos. Foi, sobretudo, nesta última fase que se destacou o carácter mais polémico desta mobilidade, com as exigências de “indemnização” aos países de origem resultantes da incorporação de capital humano (e gastos públicos) nos agentes. Depois dos anos 70 a bibliografia conheceu, todavia, grande diversificação. A algum declínio das saídas e aumento de regressos conjugaram-se novas formas de movimentos: descreveram-se, então, fluxos de cooperação técnica destinados ao Terceiro Mundo, numerosas deslocações promovidas nos mercados internos de trabalho de empresas transnacionais e importantes deslocações Norte-Norte e Sul-Sul, por exemplo. Em lugar dos movimentos unidireccionais e “permanentes” que se estimaram nos anos 60, a tónica posterior foi no aumento dos *skill exchanges* (temporários) ao nível internacional.

Sobretudo nos anos 80 colocaram-se, desta forma, em causa muitas das análises clássicas da mobilidade de quadros. Não apenas se sublinhou o maior número absoluto dos seus movimentos e o crescente impacto das suas estadias, como se alargou a análise para novos territórios. A análise dos fluxos recentes demonstra, em primeiro lugar, a centralidade destes fluxos nas economias actuais. As deslocações inter-urbanas assumem, neste aspecto, um papel crucial, reunindo os anteriores sistemas urbanos nacionais e, cada vez mais, um grupo restrito de “cidades mundiais”. Os sentidos tradicionais são muitas vezes invertidos. No caso internacional, o *brain drain* clássico cedeu lugar a um êxodo anunciado (mas nunca confirmado) - a emigração da Europa de Leste - e a crescentes intercâmbios entre países. A análise institucional destacou, por seu lado, as novas lógicas subjacentes. Mais do que decisões sobretudo individuais (migrações “independentes” ou de risco), assistimos a deslocações suportadas por organizações (migrações “organizacionais” ou “institucionais”), com racionalidades e experiências individuais de migração muito afastadas das tradicionais. O espaço e o tempo mudaram: as fronteiras entre os países são menos significativas; e as temporalidades utilizam um enorme *continuum*, situado entre longas estadias e a mobilidade virtual.

Dada a sua importância quantitativa, foi estudado o papel das organizações multilocalizadas na geração dos fluxos; entre elas (por uma opção pragmática de pesquisa), foram destacadas as organizações empresariais multi-estabelecimentos, multirregionais e transnacionais. O recrutamento e circulação dos quadros altamente qualificados no seio destas organizações responde, na actualidade, por uma boa parte dos fluxos internos e internacionais. A análise das transferências intra-organizacionais situa-se, neste aspecto, num eixo crucial entre as análises macro (sociais) e micro (individuais). As lógicas da economia promovem, em primeiro lugar, decisões de investimento e afectação de recursos. Os critérios especificamente organizacionais

encarregam-se, em segundo lugar, de construir estruturas e definir estratégias em matéria de recursos humanos. Os agentes individuais reagem - ou condicionam -, em terceiro lugar, os percursos colectivos, aceitando ou não determinados tipos de recrutamento e percursos de carreira entre estabelecimentos. É da conjugação das opções macro, das políticas face às deslocações que lhes estão associadas e das atitudes individuais dos quadros que resultam, assim, muitas das deslocações de “topo”.

**PARTE III - AS MIGRAÇÕES INTER-REGIONAIS DOS QUADROS
ALTAMENTE QUALIFICADOS EM PORTUGAL: DINÂMICAS TERRITORIAIS
E SOCIAIS, COMPOSIÇÃO DOS FLUXOS E ACTIVIDADE EMPRESARIAL**

Capítulo 9 - Dinâmicas Territoriais e Sociais: Metodologia de Análise, Migrações Inter-Regionais e Alterações da Estrutura Social

A análise dos fluxos migratórios dos quadros altamente qualificados em Portugal exige algumas considerações preliminares. Em primeiro lugar, devem referir-se os principais aspectos metodológicos da pesquisa empírica realizada. No que respeita à disponibilidade de informação serão descritas as principais virtualidades e limitações das análises territoriais e sociais em Portugal, sobretudo as que se relacionam com o objecto do presente trabalho. As fontes de informação estatística sobre migrações e os dados de natureza sócio-profissional são aqueles que, neste caso, mais condicionantes impuseram à investigação. No campo das terminologias sócio-profissionais uma questão básica esteve, aliás, presente: as conotações sociais e científicas de terminologias como “quadros”, “profissionais qualificados” ou outras - incluindo as derivadas dos estudos sobre classes e estratificação - devem ser esclarecidas para evitar ambiguidades. No que se refere ao recrutamento inter-regional de quadros e às transferências intra-empresariais as fontes existentes são muito limitadas. Daí que tenham que ser descritos os principais passos da investigação primária realizada.

Em segundo lugar, importa estudar as principais dinâmicas territoriais e sociais que a sociedade portuguesa tem conhecido nas últimas décadas. Do ponto de vista das migrações inter-regionais, a avaliação do volume e sentido dos fluxos de “topo” apenas terá significado se enquadrado nos movimentos globais, por forma a descobrir a sua propensão diferencial à migração e a concordância ou discordância com as dinâmicas territoriais preponderantes. Uma vez que, como vimos em capítulos anteriores, a lógica de movimentação dos quadros escapa, em boa parte, às considerações clássicas sobre migrações - incluindo as que reflectem o *push-pull* dos mercados regionais de trabalho -, é previsível encontrar alguma especificidade neste campo. É, ainda, necessário ter presente as principais alterações da estrutura social portuguesa. Quer em termos relativos quer absolutos, o movimento de quadros é socialmente diverso numa sociedade tradicional, de muito escassas qualificações, ou numa sociedade terciarizada e com abundância de diplomados. A “explosão” do ensino superior a partir dos anos 60 e a recomposição económica e social posterior a esta data não podem, neste aspecto, deixar de ser mencionadas numa análise deste tipo.

1 - Algumas Questões Metodológicas

O tema das migrações dos grupos profissionais de “topo”, quer no sentido genérico da expressão - migrações de “elites”, empresários, assalariados de “topo” ou diplomados pelo ensino superior - quer no sentido que lhes atribuímos neste trabalho - os quadros altamente qualificados, definidos pelo cruzamento da vertente hierárquica com a das credenciais -, está muito escassamente estudado em Portugal. Tal poderá suceder por um conjunto variado de razões: o diminuto peso quantitativo destes grupos e dos migrantes aí gerados; a sua menor visibilidade face aos movimentos (inter-regionais e internacionais) de “massa” que têm perpassado a sociedade portuguesa (com predominância de classes menos favorecidas e indivíduos pouco qualificados); a menor centralidade destes grupos nas várias fases de acumulação e desenvolvimento do país; ou a dificuldade de obtenção de dados empíricos para a sua avaliação. No que respeita a este último ponto, as dificuldades colocam-se a três níveis: nos problemas para obter dados estatísticos gerais sobre as migrações e os grupos de “topo”; na inviabilidade frequente de cruzamento de variáveis; e na dificuldade em conhecer movimentos que, em grande parte dos casos, ocorrem no interior das organizações - o que exige a realização de estudos específicos sobre o tema.

1.1 - As Fontes Estatísticas Gerais

(a) Os Dados Sobre Migrações

Em Portugal, o panorama das fontes estatísticas sobre migrações apresenta diversas limitações ²¹³. No que diz respeito às migrações internas (ou inter-regionais), os dados são escassos, o que justifica o tratamento relativamente diminuto que tem sido concedido (pelo menos em termos quantitativos) a este tema. As razões para esta situação são várias. Em primeiro lugar, não existem registos permanentes de população, a fonte habitualmente mais fiável (e regular) para conhecer os movimentos. Em segundo lugar, os registos oficiais que têm sido trabalhados - como os ficheiros do Recenseamento Eleitoral -, têm revelado múltiplas insuficiências: as vantagens que apresentam (nomeadamente o fácil acesso e a actualização regular) são anuladas pela deficiente qualidade da informação. Em terceiro lugar, os inquéritos por amostragem

²¹³ Este tema foi desenvolvido pelo autor em outros trabalhos: para um levantamento exaustivo das fontes estatísticas nacionais sobre migrações, ver Peixoto, 1990c; para as estatísticas migratórias inter-regionais, ver Peixoto, 1994b; para as migrações internacionais, considerando o enquadramento das estatísticas portuguesas no interior da União Europeia, ver Peixoto, 1993a.

sobre este tema são escassos. O único inquérito nacional deste tipo que permite medir fluxos migratórios internos é o Inquérito ao Emprego do INE, o qual inclui - como os recenseamentos - uma questão retrospectiva acerca da residência um ano atrás. A sua fiabilidade para avaliar migrações inter-regionais é, no entanto, limitada (cf. Peixoto, 1994b). Perante este panorama, os Recenseamentos à População permitem o conhecimento das dinâmicas territoriais de tipo migratório, às escalas regional e intra-regional, com um rigor que seria de outra forma inviável (o Recenseamento de 1991 estará, precisamente, na base da investigação realizada nos dois próximos capítulos).

Quanto às estatísticas de migração internacional o panorama é um pouco melhor, embora longe de satisfatório. No que respeita à emigração existe uma boa série de dados entre o final do século XIX e 1988; estes baseavam-se na obtenção dos “passaportes de emigrante”, sendo numerosas as variáveis apuradas. O não registo dos emigrantes “clandestinos”, sobretudo no final dos anos 60, e a impossibilidade de controlo das saídas nos anos 80 deverão ser as suas principais limitações (cf. Baganha, 1991a e Peixoto, 1993a). Em 1992 foi reinstaurada uma série de valores sobre a emigração (desagregada, como a anterior, em “permanente” e “temporária”), baseada num inquérito por amostragem. A captação de segmentos específicos de emigrantes e de comportamentos regionais particulares fica, no entanto, restringida pela amostra utilizada. Quanto à imigração, as possibilidades de registo são várias. No que respeita a indivíduos de nacionalidade estrangeira, as estatísticas anuais de “stock”, publicadas desde 1974, são os dados mais utilizados. A partir de 1992 estão, também, disponíveis dados sobre os fluxos anuais de entrada, baseados em inquéritos preenchidos aquando do pedido de legalização. O facto de ambos os procedimentos abrangerem o universo da população (excepto clandestinos) é uma garantia da sua qualidade. Os dados de “stock” apresentam, no entanto, vulnerabilidades fortes, sobretudo devidas ao tratamento não automático da informação (o que implica rigidez na utilização de variáveis) e alguns problemas na actualização dos ficheiros. Os dados dos recenseamentos são a terceira fonte mais importante para o conhecimento desta população. A entrada de portugueses, por seu lado, possui as suas melhores fontes no Inquérito ao Emprego (questão retrospectiva) e recenseamentos.

No caso de todas estas fontes, uma dificuldade particular resulta do conhecimento das características desagregadas, incluindo os aspectos demográficos dos migrantes ou, o que mais nos importa neste trabalho, alguns dados sócio-económicos. Daí que, para além do conhecimento quantitativo dos fluxos migratórios e do cruzamento com algumas características dos agentes permitido por este tipo de fontes, outras metodologias de recolha devam ser adoptadas. Entre estas contam-se os

dados recolhidos junto de fontes institucionais (Estado, empresas, etc.) ou a realização de inquéritos aprofundados, numa base de representatividade nacional ou, o que é mais provável (dada a escassez generalizada de dados), de estudos de caso. Uma conjugação destas diversas metodologias será, precisamente, a base deste trabalho (sobre as vantagens e desvantagens gerais das fontes migratórias, ver capítulo 1).

(b) Os Dados de Natureza Sócio-Profissional

Quanto aos dados de natureza sócio-profissional, as estatísticas mais correntes em Portugal são as da profissão, situação na profissão e grupos sócio-económicos (cf. entre outros, INE, Recenseamento de 1991 e Inquérito ao Emprego). No que respeita à profissão ("ofício ou modalidade de trabalho, remunerado ou não, que o indivíduo normalmente efectua ou efectuava", segundo a terminologia oficial), a classificação em vigor é a Classificação Nacional de Profissões (CNP). Esta teve por base, durante muitos anos, uma nomenclatura internacional datada de 1968; com a alteração desta última, a classificação nacional foi, por ocasião do Recenseamento da População de 1991, inteiramente revista. As principais categorias (e subcategorias) destas versões não são rigorosamente correspondentes, mas uma base de comparabilidade razoável pode ser estabelecida entre os valores anteriores e posteriores a 1991 (cf. Lima *et al.*, 1991). A situação na profissão é uma classificação mais agregada: define a posição perante a propriedade (jurídica ou económica) dos meios de produção (ou a "posição que a pessoa activa ocupa face à sua profissão"). Os grupos sócio-económicos são a categoria que mais se aproxima de uma nomenclatura de classes sociais ou grupos sociais complexos (cf. Lima *et al.*, 1991) ²¹⁴. Eles consistem em cruzar, sob a forma de matriz, as informações sobre profissão e situação na profissão e, de forma a diferenciar um mais numeroso grupo de "lugares", algumas outras variáveis. Também neste caso existiu revisão da classificação para o Recenseamento de 1991, sendo a comparação com dados anteriores desta vez menos viável. Na classificação mais recente são utilizadas como variáveis auxiliares a dimensão da empresa (número de trabalhadores), tipo e nível de qualificação, posição na hierarquia organizacional, sector de actividade e *status* social da profissão (id., *ibid.*). No campo das estatísticas sócio-profissionais, igualmente generalizado está ainda o uso dos "níveis de qualificação" dos Quadros de

²¹⁴ Em alguns trabalhos britânicos é feita uma equivalência directa entre categorias sócio-económicas oficiais e classes sociais; para um exemplo deste procedimento, ver Fielding, 1992: 5.

Pessoal do Ministério do Emprego (nomenclatura criada em 1978) (cf. Kovács *et al.*, 1994: 14-9 e 22-4) ²¹⁵.

Se quisermos captar os grupos profissionais de “topo”, estas fontes oferecem-nos possibilidades variadas. Quanto à classificação por profissões, a separação da vertente hierárquica (“directores e quadros dirigentes”) da educativa (“profissionais intelectuais, científicos e técnicos”) impede uma utilização aprofundada. No caso de ser possível cruzar a pertença a estes grupos profissionais com a posse de um diploma superior ²¹⁶ teremos, no entanto, uma medida muito satisfatória dos “quadros altamente qualificados” tal como os definimos no presente trabalho (e será essa a estratégia de operacionalização seguida em alguns dos próximos capítulos). Os grupos sócio-económicos, embora não conjuguem, de forma exacta, os critérios que aqui definimos (as suas preocupações são diversas), definem grupos próximos daquele com que trabalhamos: os empresários, pequenos patrões, profissionais independentes e quadros com “profissões intelectuais, científicas e técnicas” (grupos 2, 5, 10 e 17), para além dos “directores e quadros dirigentes” (grupos 15 e 16). Os níveis de qualificação, finalmente, afastam-se um pouco da nossa definição, colocando-nos alguns problemas terminológicos. A noção de “quadros superiores” (que não exige habilitação literária de nível superior) e a de “profissionais altamente qualificados” (muitas vezes trabalhadores manuais com elevada qualificação) eliminam algumas hipóteses de designar o grupo com que trabalhamos, quer de origem francófona - os *cadres* - quer anglófona - os *professionals* e os *highly skilled workers*. A opção que realizámos, neste trabalho, pelo termo de “quadros altamente qualificados” resulta, sobretudo, dos obstáculos criados pelas definições já institucionalizadas nesta área ²¹⁷.

²¹⁵ O inquérito que está na base dos Quadros de Pessoal foi lançado pelo (ex-)Serviço de Estatística do Ministério do Trabalho em 1977; a estrutura dos níveis de qualificação foi criada para clarificar a noção de “qualificação” ali inscrita. Esta tipologia não parece apresentar tão elevadas possibilidades de comparação internacional como os dados sócio-profissionais. Como escrevem Kovács *et al.* (1994: 15), ela “(...) difere significativamente da estrutura de *níveis de formação* da Comunidade Europeia”.

²¹⁶ Note-se que, no caso das estatísticas educativas (habilitações literárias), a existência em Portugal de números discriminados por nível de ensino, desde há várias décadas, não coloca problemas a uma aproximação genérica ao nosso tema.

²¹⁷ No que se refere às nomenclaturas sócio-profissionais, Portugal influenciou-se, sobretudo, na terminologia francesa: a partir dos anos 60 disseminou-se, na linguagem técnica e no discurso quotidiano, a designação de “quadros” para designar os segmentos ligados às novas actividades e qualificações terciárias. No interior deste grupo, consagrou-se a expressão de “quadros superiores” para designar os de hierarquia mais elevada, incluindo alguns dos que possuíam habilitações superiores ou experiência profissional equivalente. Na actualidade, as definições oficiais de “quadros” passam pela posse de competências educativas, posicionamento elevado nas hierarquias e situação de assalariamento. No caso do INE, a denominação encontra-se dispersa por vários grupos sócio-económicos (grupos 15, 17, 18 e 19), variando a profissão de base, a posse de diploma e a dimensão da organização - mas sendo fixa a relação de assalariamento (cf. INE, Recenseamento de 1991 e Lima *et al.*, 1991). No caso do Ministério do Emprego, existem definições para “quadro” (em geral), “quadro superior” e “quadro médio” - efectuando-se uma hierarquização interna e mantendo a situação assalariada (cf. Bairrada *et al.*, 1993: 1.2). Nesta última concepção, apesar das referências à necessidade de conhecimento científico, a posse de diploma superior é, por enquanto, um facto pouco generalizado: em 1991, apenas 50,4% dos “quadros superiores” e 17,7%

1.2 - Um Estudo de Casos: o Inquérito às Empresas

Se o conhecimento das dinâmicas migratórias da população portuguesa, por categoria sócio-profissional, é complexo, maiores dificuldades se colocam ao estudo da mobilidade de um segmento preciso - os quadros altamente qualificados - e, em particular, das modalidades de que se revestem os movimentos intra-organizacionais deste grupo. Dada a escassez de dados deste tipo e o interesse em aprofundar múltiplos aspectos qualitativos (estratégias das organizações e dos agentes, incentivos e obstáculos às deslocações, etc.) é obrigatório desenhar um estudo específico sobre o tema. A principal opção que se colocou, no nosso trabalho, foi tentar efectuar um estudo generalizável para todos os quadros e organizações portuguesas ou, pelo contrário, efectuar estudos de casos que permitissem um primeiro aprofundamento. No primeiro caso, deveríamos tentar estabelecer múltiplos critérios que permitissem estratificar uma amostra - por exemplo, por localização e dimensão das organizações - para posterior generalização dos resultados. No segundo, deveríamos procurar escolher um conjunto de organizações que permitissem, com a garantia de um conjunto mínimo de critérios, o início de uma investigação ainda quase totalmente por fazer.

O procedimento por que optámos consistiu em tentar obter uma visão inicial o mais alargada possível dos movimentos de quadros, com apoio dos dados estatísticos gerais, para, posteriormente, aprofundar algumas das suas modalidades. Para conhecer os movimentos intra-empresariais foi lançado, assim, um inquérito a empresas multi-estabelecimentos a operar em Portugal. Para além do conhecimento das transferências nos seus mercados internos de trabalho procurámos, também, apurar os principais percursos e obstáculos ao recrutamento e permanência de quadros. A metodologia seguida foi, essencialmente, a dos estudos de casos, com aprofundamento de várias questões através do contacto com as entidades mais adequadas - neste caso, os responsáveis pelas áreas de recursos humanos das empresas. Acessoriamente, recorreu-se a contactos exploratórios com informadores considerados bem preparados nesta área. Dados os objectivos teóricos deste estudo, a selecção de empresas reuniu tanto empresas portuguesas como estrangeiras, com multi-estabelecimentos ao nível regional ou internacional (neste último caso, com um ou mais estabelecimentos em Portugal). Do inquérito global foram, depois, retirados os dados mais relevantes para as migrações inter-regionais e internacionais, sem esquecer os pontos crescentes de

dos “quadros médios” dispunham desse grau (aumentando a partir de uma base de 42,3% e 17%, respectivamente, em 1982) (cf. Kovács *et al.*, 1994: 58). Tal como discutimos no capítulo 4, as nossas principais divergências com as concepções oficiais resultam da prioridade que atribuímos ao grau superior e do alargamento do grupo para posições não assalariadas (embora, como veremos, a escassez de dados nem sempre permita uma operacionalização rigorosa).

contacto entre estas áreas ²¹⁸. Os pormenores da metodologia seguida neste inquérito, que esteve na base da investigação relatada nos capítulos 12, 15 e 16, encontram-se no **Anexo 1**. A lista total de empresas e outras instituições contactadas, para estudos de casos e contactos exploratórios, encontra-se no **Anexo 2**. Os guiões para as entrevistas realizadas - entrevistas semi-directivas - encontram-se no **Anexo 3** (para as orientações metodológicas seguidas, cf. Greenwood, 1965; Silva e Pinto, 1990; Ghiglione e Matalon, 1992).

2 - As Migrações Inter-Regionais: os Movimentos Migratórios Globais

2.1 - As Tendências Estruturais de Evolução

O estudo das migrações inter-regionais recentes em Portugal deve responder a duas questões essenciais. Em primeiro lugar, importa conhecer o grau de mudança dos padrões migratórios internos actuais em relação aos verificados anteriormente, em particular durante as décadas de 60 e 70. O objectivo, neste aspecto, é avaliar até que ponto foram alterados os padrões centrípetos de povoamento que caracterizaram Portugal durante aquelas décadas. Apesar de a urbanização portuguesa não ter sido uma urbanização "clássica", por não se caracterizar por uma concentração demográfica maciça em cidades e admitir importantes manchas de urbanização "difusa", sabe-se que pelo menos a região metropolitana de Lisboa funcionou como um importante pólo de atracção urbana, que dinâmicas de tipo "urbano" permitiram a vitalidade de outras zonas do litoral - com relevo para a região urbana do Porto - e que a repulsão rural alimentou quer fluxos migratórios internos quer uma abundante emigração externa (cf., por exemplo, Baptista e Moniz, 1985; Gaspar, 1987; Peixoto, 1987a e 1987b). Em segundo lugar, e de forma relacionada, é importante avaliar o grau de adequação dos novos movimentos inter-regionais às alterações ocorridas na sociedade e economia portuguesas durante os anos 80 e 90. É necessário, neste aspecto, verificar se as mudanças a que Portugal assistiu durante os anos recentes tiveram ou não repercussões sobre as polaridades e os fluxos migratórios. A expansão das infra-estruturas de comunicação; a maior vitalidade das políticas locais; a disseminação dos

²¹⁸ Uma vez que não é elevada a proporção de empresas multirregionais em Portugal, dada a concentração geográfica existente nas metrópoles e em regiões industriais, a maioria das organizações seleccionadas foram empresas transnacionais. Entre estas, e por uma questão de proximidade com os grandes números, a maioria foi de origem estrangeira. Devido a estas razões, grande parte da investigação acabou por se debruçar sobre a mobilidade internacional dos quadros em empresas não nacionais. A preocupação de captar as deslocações inter-regionais (recrutamentos ou transferências) de quadros esteve, no entanto, sempre presente.

sectores de reprodução social (ensino e saúde); os períodos de crise e as deseconomias verificadas nas regiões metropolitanas; o surto de industrialização em meio rural; o dinamismo industrial de algumas cidades do interior; a terciarização crescente da economia - são factores que, numa primeira aproximação, permitem admitir uma alteração dos fenómenos migratórios internos.

As tendências anteriores das migrações inter-regionais portuguesas são bem conhecidas. Se tomarmos a evolução ao longo de todo este século, verificamos que o país assistiu a um processo clássico de concentração populacional dirigido sobretudo a uma grande região urbana - a de Lisboa - e, em menor grau, a alguns outros pólos urbanos do litoral, com relevo para o Porto. Processos de “urbanização difusa” ou “urbanização *in situ*” (Gaspar, 1987: 109) predominaram em vastas regiões do Norte e Centro litorais do país (verificando-se, quando muito, uma mobilidade geográfica ao nível local), enquanto boa parte do potencial migratório das regiões rurais, sobretudo do Norte e Centro interiores, se escoava para destinos internacionais. A caracterização dos saldos migratórios inter-regionais das regiões portuguesas nas últimas décadas permite uma aproximação a este fenómeno. A sua observação indica que, desde 1950, apenas um conjunto muito restrito de regiões foi beneficiário líquido de migrações internas. Entre 1950 e 1981, apenas quatro distritos do litoral estiveram quase permanentemente nessa condição: Lisboa, Setúbal, Porto e Aveiro (no final dos anos 70, Lisboa perdia esse estatuto). De todos os outros distritos, apenas Leiria (na década de 60), Faro (nos anos 70) e Coimbra (no final desta última década) se intrometeram entre os detentores de ganhos líquidos. A desproporção de valores absolutos entre os distritos mais atractivos é, porém, avassaladora. A comparação entre os dados de Lisboa e Setúbal, por um lado, e Porto e Aveiro, por outro, mostra uma profunda diferença na capacidade urbana. Enquanto os primeiros adquiriram grande parte (frequentemente metade) do seu potencial demográfico através de migrações internas, os segundos beneficiaram mais escassamente destas, assentando o seu crescimento sobretudo em dinâmicas naturais (cf., quanto a estes pontos, Baptista e Moniz, 1985; e Cónim, 1985) ²¹⁹.

Os anos 70 vieram introduzir uma primeira descontinuidade nestas dinâmicas territoriais. Como sublinharam vários autores, a partir da observação do Recenseamento de 1981 (Amaro, 1985; Baptista e Moniz, 1985; Gaspar, 1987; Peixoto, 1990a, por exemplo), a segunda metade da década apresenta várias diferenças em relação às que

²¹⁹ A emigração externa, entretanto, canalizou muito do êxodo rural do país neste período. A desproporção entre a parte da repulsão rural que se dirigiu para cidades portuguesas e aquela que tomou o destino da emigração - isto é, regiões urbanas de outros países - traduz a integração regional e internacional das dinâmicas urbanas (cf., para uma quantificação, Peixoto, 1987a e 1987b: 87-90; e, para referências anteriores, Alarcão, 1964 e 1969 e Alarcão e Morais, 1976: 70-7).

tinham sido as tendências dominantes. Entre as alterações salientadas, encontrou-se a diminuição da atractividade da região urbana de Lisboa (o que, em conjunto com um processo interno de desconcentração metropolitana, da margem Norte para a margem Sul do Tejo, explicaria o saldo migratório regional negativo do distrito de Lisboa em 1979-81); a menor atractividade do Porto; o aumento de atracção de outras zonas do litoral, tanto no Norte e Centro litorais como, sobretudo, no Algarve; e uma diminuição da repulsividade do interior. A atenuação dos movimentos estruturais da população portuguesa, em direcção a um maior equilíbrio territorial, foi então sublinhada, embora a manutenção das mesmas zonas regionais de atracção/repulsão e a crise conjuntural do país, após 1973/74, diminuíssem as expectativas de desenvolvimento equilibrado e atribuíssem uma natureza “anómala” aos dados. A observação continuada de indicadores económicos (como o investimento e dinamismo industrial) confirmou, no entanto, as alterações, reforçando a possibilidade de uma tendência estrutural de mudança.

2.2 - A Mobilidade Territorial nos Anos 80

Não é fácil a quantificação do volume da população que se movimenta, regularmente, entre as zonas geográficas do país. De facto, dada a ausência ou pouca credibilidade dos registos anuais e a subavaliação presente nas questões retrospectivas censitárias, é problemático obter números correspondentes à realidade migratória. Se quisermos realizar uma leitura continuada do volume de mobilidade, o melhor procedimento é a comparação de questões equivalentes de censos sucessivos. A este problema acresce o da unidade territorial de referência. O facto de termos de optar por uma determinada escala territorial de análise conduz-nos a um número de migrantes e, provavelmente, a ritmos de mobilidade diferenciados consoante se passe do nível meramente residencial para migrações regionais mais amplas. Em Portugal obteremos, assim, um número necessariamente diferente de fluxos consoante consideremos diversas unidades geográficas - qualquer uma das divisões das NUTS (1, 2 e 3), distritos, concelhos ou freguesias (cf. Peixoto, 1994b) ²²⁰.

²²⁰ No que respeita à unidade territorial de referência, apesar da diferença teórica existente entre “migração” e “mobilidade residencial” (ver capítulo 1), não há um nível que constitua a base ideal para a análise migratória. A opção depende apenas do objectivo de investigação ou dos dados disponíveis. No caso do actual trabalho, a escolha passou por unidades regionais com um razoável (mas não excessivo) nível de agregação. As divisões por NUTS 1 e concelhos foram excluídas, a primeira por agregar na mesma unidade todo o continente e as segundas por obrigarem a uma análise muito localizada. As opções NUTS 2 e NUTS 3 foram privilegiadas, incluindo - como veremos - uma nomenclatura intermédia com base no eixo litoral/interior. Tal como foi referido na introdução, a maioria dos dados migratórios apresentados não está directamente disponível nas estatísticas oficiais. Foi o trabalho desenvolvido pelo autor no Instituto Nacional de Estatística, no âmbito do Gabinete de Estudos Demográficos, que permitiu aceder a um conjunto de

Se compararmos os fluxos migratórios ocorridos no final dos anos 70 e dos anos 80, utilizando as questões retrospectivas 1979-81 e 1989-91 sobre migrações inter-concelhias constantes dos Recenseamentos de 1981 e 1991, teremos uma indicação da evolução recente da mobilidade. Neste aspecto, podem notar-se alguns factos importantes (cf., para uma análise pormenorizada, Peixoto, 1994b). Em primeiro lugar, considerando o total de indivíduos que efectuaram uma migração (mudança de concelho de residência), verifica-se uma importante redução da mobilidade migratória inter e intra-regional. Se observarmos as médias anuais de "migrantes internos", obteremos uma quebra de 31%, ou quase um terço, entre a mobilidade nos dois períodos (cf. id., ibid.). Estes dados são consonantes com várias asserções teóricas acerca do declínio da mobilidade regional de natureza permanente nos países desenvolvidos nos anos 80 (ver capítulo 3). Em segundo lugar, no que respeita a variações regionais, a diminuição da mobilidade não é idêntica. Considerando as médias anuais, as regiões que perdem imigrantes internos acima da média são o Alentejo (-39%), Lisboa e Vale do Tejo (-37%) e Açores (-34%), com quebras superiores a 1/3; quem menos sente esta perda é o Algarve (-13%). Quanto aos emigrantes internos, é também o Alentejo que apresenta maior redução de saídas (-42%), seguido do Centro (-36%) (cf. id., ibid.). Apesar das limitações destes números - pois parte das variações encontradas referem-se apenas a mudanças entre concelhos no interior da mesma região - parece confirmar-se, durante os anos 80, a perda de atracção da região de Lisboa e Vale do Tejo e a perda de repulsão das outras regiões ²²¹.

A questão retrospectiva acerca da residência anterior em 1985 (Recenseamento de 1991) permite o conhecimento de um conjunto mais pormenorizado de indicadores ²²² (cf. id., ibid.). Observando os valores absolutos (**Gráfico 9.1**), o primeiro indicador a mencionar é o saldo migratório interno, que aponta, sistematicamente, para benefícios

informação muito pormenorizado sobre as migrações portuguesas, quer ao nível geral quer para os segmentos profissionais de "topo".

²²¹ Uma vez que estes valores se referem a mudanças de residência, de tipo "permanente", entre concelhos, eles nada nos dizem acerca de uma eventual variação da mobilidade geográfica de tipo episódico - pendular ou temporário. Neste aspecto, é muito provável que os fenómenos de "circulação" migratória (incluindo as deslocações pendulares, com aumento do raio de pendulação, e as migrações de curta duração) se tenham intensificado, tomando o lugar do conjunto das migrações "permanentes", agora em declínio (cf., por exemplo, Ferrão, 1985 ou Lobo, 1990: 147, a partir de MPAT, 1989). A escassez de dados estatísticos não nos permite, aqui como noutros pontos deste trabalho, avaliar correctamente esta situação.

²²² Apesar de várias condicionantes metodológicas - com relevo para a subavaliação dos fluxos migratórios -, o interesse dos indicadores apurados através das questões retrospectivas acerca da residência em 31 de Dezembro de 1985 e de 1989, constantes do Censo de 1991, é elevado: permitem captar a orientação geográfica dos movimentos em 1985-91 e 1989-91, e estabelecer ilações sobre a dinâmica dos fluxos no decorrer da segunda metade da década. A utilização dos valores de um ou outro período apresenta vantagens e desvantagens particulares. O período mais amplo - quinquenal - subavalia com maior intensidade o montante absoluto, mas tem a vantagem de apurar tendências mais longas. O período 1989-91 apresenta, em contrapartida, números mais próximos da realidade, mas liga-se a ocorrências conjunturais. No decorrer deste trabalho iremos tratar apenas do período 1985-91, por permitir um conhecimento mais seguro das dinâmicas continuadas do território.

líquidos das migrações inter-regionais nas regiões e sub-regiões litorais, e para prejuízos migratórios líquidos nas interiores - situando-se os valores entre cerca de +10000 indivíduos, em Lisboa e Vale do Tejo e Algarve, e -10000, no Centro e Norte interiores. Quanto às “taxas migratórias” (em relação à população das regiões em 1991)²²³ (**Gráfico 9.2**), elas tornam mais agudas as perdas migratórias líquidas do interior (com excepção dos Açores, com taxa quase nula, e maior relevo para o Norte Interior), tornando muito próximos os ganhos relativos de todo o litoral (exceptuando o Algarve, o mais beneficiado). Neste caso, os valores limite são os do Algarve (+2,7%), num extremo, e Norte Interior (-2,1%), no outro, com o restante litoral a situar-se entre +0,1 e +0,4%, e o restante interior a rondar os -1%. As tendências tradicionais de atracção e repulsão regional mantêm-se actuautes, embora a diferença de Lisboa para outras regiões em crescimento seja ténue.

Alguns dos fluxos, em valor absoluto, merecem destaque. Verificamos, assim, que a região de Lisboa e Vale do Tejo é aquela onde se verifica um maior número de movimentos migratórios internos: perto de 59000 entradas e 48000 saídas no período 1985-91, o que corresponde a cerca de 37% das entradas totais e 30% das saídas. O principal interesse destes números reside em revelar que a região de Lisboa, mais do que surgir como um centro unicamente polarizador de migrações, surge como um verdadeiro "entreposto migratório" com o resto do país: ela alimenta múltiplos fluxos de entrada e de saída com as outras regiões. Esta situação - cuja investigação nos parece estar ainda por fazer - não é, face aos dados e à bibliografia disponível, uma completa novidade. A observação de valores em anos anteriores (por exemplo, o Censo de 1981) conduz a conclusões parcialmente idênticas. Vários modelos teóricos admitem, também, que um elevado volume de imigrantes apresenta relação directa com um forte índice de saídas e alguns autores têm realizado a identificação de regiões metropolitanas como eixos de “rotação” de migrantes (cf. Fielding, 1992)²²⁴. Adicionando todos estes argumentos, a ideia de um movimento unicamente centrípeto da população em Portugal fica - pelo menos no que se refere a um período recente - desmentida (sobre a região de Lisboa como “entreposto” de mobilidade social, mas com fixação maioritária da população, cf. Costa, 1984).

²²³ Para facilidade de cálculo, os fluxos de migrantes foram relacionados com a população residente em 1991; uma “taxa de migração inter-regional” rigorosa deveria, no entanto, relacionar estes fluxos com a população estimada para 1985 - a população “em risco” de migrar - ou, em alternativa, a população “média” (cf. Shryock e Siegel, 1971 ou Nazareth, 1988a).

²²⁴ Mais à frente (capítulos 10 e 11) iremos ensaiar uma tentativa de caracterização social dos fluxos migratórios recentes envolvendo, nos dois sentidos, a região de Lisboa e Vale do Tejo - o que permitirá aprofundar esta realidade.

Gráfico 9.1
Migrações inter-regionais (NUTS 2/3 - Litoral/Interior), 1985-91

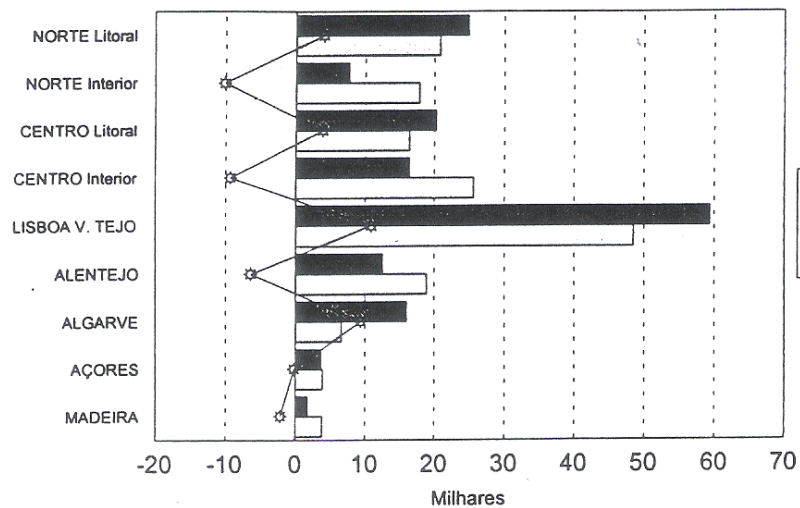
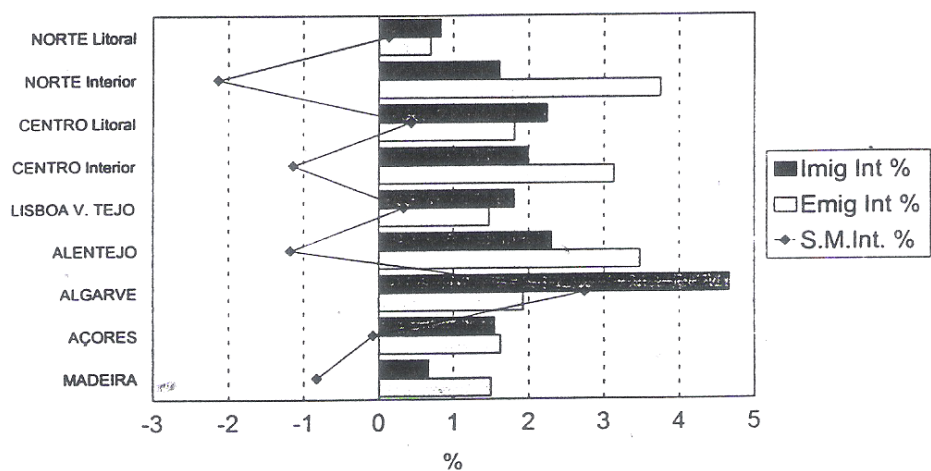


Gráfico 9.2
Migrações inter-regionais (NUTS 2/3 - Litoral/Interior), 1985-91
Taxas migratórias (%) *



* Em relação à população residente em 1991

As "propensões" regionais à migração interna (peso relativo dos movimentos) são diferenciadas. Observando, apenas, os montantes de atracção interna, o valor mais elevado é, de longe, do Algarve (4,7%); mas, logo em seguida, as sub-regiões e regiões interiores intrometem-se entre os maiores ganhos do país. As entradas migratórias no Alentejo e Centro Interior são, por exemplo, mais elevadas do que as de Lisboa (2,3% e 2%, contra 1,8% em Lisboa); entre os maiores valores, encontra-se ainda o Centro Litoral (2,2%). Já no que se refere às saídas internas, as regiões interiores ocupam, claramente, a primazia, com valores entre 3% e 4%, no caso do Norte e Centro interiores e Alentejo. A possível "rotatividade" de alguns fluxos migratórios ou, em alternativa, a existência de fluxos com características complementares (por exemplo, saídas em final de ciclo de vida para o interior e entradas, em início ou a meio de carreira, no litoral) pode explicar estas situações. O carácter de "entrepasto" da região de Lisboa, a par de comportamentos semelhantes de outros pólos urbanos, é um dos factores que pode estar na base das movimentações litoral-interior e litoral-litoral. Esta abundância generalizada de movimentos apenas não é partilhada pelo Norte Litoral. Este surge como a região menos "migratória" (internamente) do país, com menos de 1% da sua população a mover-se por entradas ou por saídas. A sua maior auto-suficiência económica e urbana, o tipo de desenvolvimento (de cariz "endógeno") que aí predomina e a sua história migratória explicam esta baixa mobilidade (provavelmente comum a algumas zonas do Centro Litoral) ²²⁵.

É certo que as alterações do comportamento migratório são lentas. Como sublinham Baptista e Moniz (1985: 38), as migrações internas em Portugal "não são determinadas pela situação económica actual mas por factores construídos ao longo do processo histórico". Por outras palavras, a "inércia" do padrão espacial das migrações internas está fortemente ligada à "representação colectiva das vantagens e desvantagens" de cada região, e apenas no longo prazo os fluxos poderão reflectir as

²²⁵ No que se refere ao desenvolvimento económico, a reduzida mobilidade regional das populações do Norte Litoral (e segmentos vizinhos do Centro Litoral) resulta, em primeiro lugar, do facto de grande parte da sua dinâmica assentar em recursos humanos locais, tanto empresários (dados os mecanismos de mobilidade profissional e social internos ao meio) como trabalhadores; em segundo lugar, de esta forma de desenvolvimento ter passado pela criação de movimentos pendulares, resultantes da ligação à pequena propriedade agrícola como actividade de complemento, da disseminação da indústria em meio rural e da rigidez dos mercados de trabalho e estrutura fundiária locais (sobre estes pontos, cf. Ferrão, 1985; Pinto, 1985; Almeida, 1986; Ferrão e Baptista, 1989; e Reis, 1992); e, em terceiro lugar, da possibilidade de a ausência de entradas e saídas migratórias se ligar a maior "estabilidade" local, sendo as migrações simultaneamente causa e consequência do desenvolvimento "endógeno" destes meios - explicação que Hadjimichalis e Papamichos (1991: 147) atribuem à "Terceira Itália". Quanto à história migratória desta região, deve ser salientada a diferente natureza e capacidade de polarização das metrópoles de Lisboa e Porto, bem como a sua acção diferenciada sobre os "interiores" regionais (cf. Ferrão, 1985: 602). Estas polaridades estão, por sua vez, relacionadas com uma desigual presença dos meios multiplicadores das migrações, como é o caso das cadeias migratórias.

alterações dos níveis de desenvolvimento e relações sociais ²²⁶. Ainda assim, os números que apresentámos confirmam o potencial de mudança existente - para além de porem em evidência o carácter mais complexo das migrações do que o apontado habitualmente. Em lugar de uma corrente ininterrupta de saídas de um interior em “desertificação” para um litoral sobrepovoado (fenómeno ainda visível em termos líquidos), notamos não apenas a diminuição das polaridades regionais (reequilíbrio territorial), como um substancial movimento em múltiplos sentidos: deslocações do litoral para o interior, movimentos inversos e trocas migratórias entre zonas do litoral

²²⁷.

2.3 - Os Novos Modelos Territoriais

Os números das migrações inter-regionais na segunda metade dos anos 70 e nos anos 80 indiciam, no seu conjunto, uma tendência prolongada para equilíbrio, com diminuição do impacto das migrações de natureza permanente, diminuição da polaridade das maiores áreas metropolitanas e aumento de atractividade (ou diminuição de repulsividade) de vastas zonas do país, tanto litorais (a maioria) como interiores. Para além das condicionantes metodológicas envolvidas na leitura das migrações, algumas reservas devem ser colocadas a essa ideia. Em primeiro lugar, os valores revelam apenas desaceleração de tendências e não, maioritariamente, alteração dos sinais de atracção ou repulsão migratória. Isto é, e apesar das alterações de ritmo, mantêm-se as habituais regiões de atracção e repulsão em Portugal. Em segundo lugar, os valores migratórios que envolvem regiões não metropolitanas são pouco elevados. Uma vez que muitas das migrações se processam a escalas intra-regionais, sobretudo no que respeita às regiões de Lisboa e Porto, são relativamente poucos os migrantes que atravessam grandes regiões, invertendo os percursos tradicionais. Em terceiro lugar,

²²⁶ Estes autores concluem, com base em valores de 1981, que a correlação dos fluxos migratórios com variáveis como o nível de salários, taxa de desemprego ou crescimento do emprego não produz significado estatístico - ao contrário da correlação encontrada entre as “taxas de saída e a percentagem de naturais residindo fora do distrito” (Baptista e Moniz, 1985: 28). Podemos considerar, assim, como determinantes da decisão de saída inter-regional, o nível de desenvolvimento atingido, a criação de cadeias migratórias (ou redes de suporte) e a “imagem que ao longo da história se veio formando de uma região”.

²²⁷ A análise das migrações regionais ao nível NUTS 3 (cf. Peixoto, 1994b) indica, ainda, que muitos dos movimentos ocorrem à escala intra-regional e correspondem às entidades de tipo metropolitano. Assim, a área urbana de Lisboa, incluindo as margens Norte e Sul do Tejo, é a responsável pelo maior número de migrantes internos (NUTS 3) do país: as sub-regiões Grande Lisboa e Península de Setúbal compreendem, em conjunto, cerca de um em cada três dos migrantes internos totais; mas muitos deles são-no no interior da própria área metropolitana e uma proporção elevada dos restantes liga-se a sub-regiões contíguas (em Lisboa e Vale do Tejo). Quanto ao Grande Porto - que alberga um pouco menos de 10% dos migrantes totais -, uma forte proporção dos fluxos envolve as outras sub-regiões do Norte Litoral e segmentos setentrionais do Centro Litoral. É, noutra perspectiva, provável que se assista à passagem de uma migração de sentido maioritário rural-urbano para uma outra de tipo urbano-urbano.

estes valores estão parcialmente relacionados com ciclos conjunturais da economia. A crise das regiões metropolitanas, sobretudo Lisboa, na segunda metade dos anos 70 e no final dos anos 80 pode, nomeadamente, alterar a lógica destes fluxos (isto é, futuras condições de expansão podem reintroduzir acentuados desequilíbrios). Em quarto lugar, está por fazer uma análise dos segmentos migratórios. Uma verdadeira tendência para o reequilíbrio territorial deverá passar por repor, nas regiões tradicionalmente repulsivas, segmentos dinâmicos: adultos jovens e, preferentemente, qualificados (ver capítulos seguintes). Em quinto lugar, sabe-se que as condições de repulsividade se exaurem, naturalmente, com o tempo. Regiões prematuramente envelhecidas, como muito do interior português, conhecem um potencial limitado de novos migrantes, dando origem a uma diminuição natural de saídas. Finalmente, e no que se refere às dinâmicas migratórias globais, estes valores nada nos dizem sobre os percursos migratórios internacionais - emigração e regresso de emigrantes e imigração de população estrangeira. Ora sabe-se que a emigração portuguesa viu intensificados os seus sinais de saída precisamente no decorrer da segunda metade da década de 80, coincidindo com uma diminuição relativa do retorno (Peixoto, 1993a e 1993c), e que a imigração estrangeira procura localizar-se habitualmente nas regiões metropolitanas mais desenvolvidas - o que tende a intensificar as assimetrias litoral/interior.

Apesar destas reservas, as importantes alterações territoriais verificadas recentemente em Portugal têm sido sublinhadas pela maioria dos autores (cf. Gaspar, 1987; Gaspar *et al.*, 1989; Ferrão, 1988 e 1996; Ferrão e Baptista, 1989; Amaro, 1991; Peixoto, 1994b e 1995b). A leitura de Gaspar *et al.* (1989) indica-nos que, para além de uma diminuição (quantitativa) do ritmo de bipolarização e litoralização do país, se têm verificado melhorias qualitativas generalizadas em numerosas zonas urbanas do território - “promoções urbanas” baseadas em melhoria das condições de vida ou acesso a vários tipos de serviços. A análise efectuada por Amaro (1991), acerca da alteração dos paradigmas de desenvolvimento económico e da sua repercussão territorial no espaço português - passagem de um modelo espacial baseado no “fordismo” para a assumpção de “novas territorialidades” (espaço nacional, transnacionalidade, supranacionalidade, infranacionalidade; espaços regionais e locais) - vai, também, no sentido de alteração das formas de organização espacial. Segundo Ferrão (1996), no campo das “reconfigurações” que as migrações internas apresentaram no período 1960-93, os anos 80 adquirem algumas características particulares. Estas são: (a) a diminuição da intensidade dos movimentos migratórios, causada tanto pela melhoria das condições de vida como pela diminuição do potencial demográfico das regiões repulsivas (que, consistentemente, se mantêm as mesmas: o interior rural do país); (b)

a maior complexidade das atracções, baseadas em “cinco lógicas autónomas”: as Áreas Metropolitanas de Lisboa e Porto; o litoral algarvio; as cidades de média dimensão exteriores às regiões urbanas de Lisboa e Porto, incluindo as do interior; as áreas de industrialização rural difusa - Oeste (sobretudo Leiria/Caldas da Rainha) e zona envolvente do Grande Porto; os eixos ligados a vias de expansão e acesso às áreas urbanas mais importantes; e, finalmente, (c) o aumento das formas de circulação, incluindo deslocações pendulares (com alargamento das bacias de emprego) e mobilidade residencial. A conclusão deste autor de que se tende a constituir, no sistema urbano e migratório português, uma “lógica de rede e multipolaridade, mais do que dicotómica”, contrasta claramente com as teses clássicas acerca da litoralização e, sobretudo, bipolarização do país ²²⁸.

A ideia que as assimetrias regionais portuguesas se mantêm intensas e se poderão tornar a acentuar é assinalada, no entanto, por outros autores. Em textos recentes, onde se caracteriza a sociedade portuguesa como uma sociedade de “espaços múltiplos” ou espaços com formas de “estruturação social” próprias, Medeiros (1992 e 1994), por exemplo, indica que a falência de alguns dos modelos de crescimento económico regionais poderá levar a um incremento da mobilidade geográfica, quer interna quer externa. Com efeito, segundo o autor, o crescimento sem “modernização” ocorrido nos anos 80 em algumas regiões, assente em actividades económicas tradicionais e na utilização generalizada do emprego com baixa formação (parcialmente causada pela abundância de recursos demográficos - cuja utilização produtiva, nomeadamente o trabalho das mulheres, irá levar ao declínio populacional), só é solucionável, no curto prazo, por uma migração para as principais zonas urbanas do litoral ou por uma nova emigração externa ²²⁹ (sobre a possibilidade de nova emigração portuguesa com base no desnível das condições económicas reais e em expectativas de melhoria das condições de vida, cf. Barosa e Pereira, 1992 ou Baganha, 1993).

Se procurássemos enquadrar o caso português num conjunto de hipóteses teóricas acerca da evolução das formas territoriais - urbanização tardia, contra-urbanização, renascimento urbano, dinamismo de “complexos de produção territorializados” ou aumento da “circulação” (ver capítulo 3) - obteríamos uma imagem complexa. No que respeita ao primeiro modelo, de manutenção de uma urbanização nos mesmos moldes da dos anos 60 e 70, a sua aplicação não é crível. A região urbana

²²⁸ Ainda segundo Ferrão (1996), as migrações internas tendem a partilhar, no futuro, a mesma realidade das migrações internacionais: instabilidade, multipolaridade e qualificação dos fluxos.

²²⁹ Escreve este autor que “(...) o processo de modernização que actuará na sociedade portuguesa procederá ainda, mais ou menos transitoriamente, dos mesmos mecanismos que pelo passado, ou seja, o recurso à mobilidade geográfica intensa utilizado como compensação, por força deficitária, da mobilidade profissional ascendente própria às sociedades modernas” (Medeiros, 1992: 940).

de Lisboa, que sempre se caracterizou como a única metrópole "clássica" do país, não conhece hoje os elevados montantes de entrada migratória líquida que apresentou (para além de revelar sintomas de desconcentração territorial "interna"). As tendências de reequilíbrio territorial que detectámos, que apontam para um aumento da atractividade de várias regiões litorais e, em menor grau, interiores, desmentem a sua preponderância. Quanto à hipótese de "contra-urbanização", esta não deverá verificar, em Portugal, os mesmos moldes que apresentou em outros países desenvolvidos: o período crítico do crescimento das maiores cidades parece ultrapassado - e mesmo a teoria reconhece hoje que a "fuga demográfica" escondia, frequentemente, um efeito de melhor controlo à distância ou simples aumento do raio de influência das metrópoles.

Em relação ao terceiro modelo, as grandes regiões urbanas portuguesas conheceram, nos anos 80, sinais de revitalização - de que é exemplo a revalorização do centro urbano e a tentativa de lançamento internacional da cidade de Lisboa. A ideia de que, ultrapassada a conjuntura negativa posterior a 1973/74, Lisboa readquiriu importância económica no território, renovando e qualificando a sua base produtiva (tanto no sector secundário como nos serviços); ou a de que, com a integração na União Europeia, se assistiu de novo à sua aquisição do estatuto de "indiscutível capital do país" (Gaspar *et al.*, 1989: 139; sobre este assunto, ver também Ferrão e Baptista, 1989) - expressam essa alteração. Adicionalmente, pode ser pensado que a maior centralidade assumida por um conjunto de cidades de média dimensão, tanto no litoral como no interior do território, não se pode dissociar das vantagens oferecidas pela concentração urbana face às novas formas de organização económica e social (cf. Ferrão, Henriques e Neves, 1994). Provavelmente, poder-se-á pensar que, nestes campos, Portugal "saltou" etapas, misturando os efeitos da crise urbana generalizada com um potencial de crescimento demográfico urbano ainda acumulado e indícios de nova revitalização, tanto de grandes como de médias cidades (o que nos faz aceitar a ideia de complexidade da situação portuguesa no contexto internacional - cf. Santos, 1985 e 1993).

Quanto às outras hipóteses, parecem verificar-se, em quarto lugar, alguns efeitos dos "complexos de produção territorializados". Com as novas articulações económicas existentes, é mais provável que os ganhos migratórios, ou perdas reduzidas, de muitas regiões litorais e algumas do interior se possam interpretar desta forma do que através das teorias clássicas da concentração urbana. Em quinto lugar, é possível que a tendência de substituição parcial de migrações regionais "permanentes" por migrações de curta distância e pela circulação quotidiana se tenha afirmado. A redução global da mobilidade, bem como o elevado peso das deslocações intra-metropolitanas na região

de Lisboa e, mesmo, entre o Grande Porto e o Norte litoral, confirmam, aparentemente, esta asserção ²³⁰. A complexidade da situação portuguesa, bem como a complexidade crescente dos factos migratórios, não permitem, pois, conclusões claras. É importante continuar a explorar os dados disponíveis, promovendo uma análise comparativa mais rigorosa entre os anos 70 e 80 (e actual década de 90) e prosseguir o esforço teórico de compreensão dos fenómenos actuais de mobilidade.

3 - As Alterações da Estrutura Social

Uma particularidade importante do caso português é a cronologia específica da mobilidade dos “quadros”. De facto, só podemos falar em mobilidade deste segmento quando as condições essenciais à sua existência se verificam. Como vimos no capítulo 4, o surgimento de um grupo de “quadros” (ou outros com características semelhantes) supõe um determinado contexto de desenvolvimento económico e tecnológico, que leva à criação de novos grupos sociais e, de forma paralela, ao debate acerca do seu lugar na estrutura social e designação. A importância deste grupo torna-se evidente com o aumento dos níveis de qualificação, a necessidade de produção de “credenciais” (diplomas) formais, a criação de sociedades “terciárias” e, mais tarde, a assumpção das actividades “tecnocráticas” e da sociedade da “informação”. Ora estas condições conheceram um carácter tardio no caso português. Os condicionamentos existentes ao desenvolvimento económico e à expansão da sociedade civil, sobretudo antes de 1974, são conhecidos: a fraca componente de conhecimento e inovação de muitas das actividades produtivas, sobretudo no que respeita à indústria e aos serviços “tradicionais”, não apelou a recursos qualificados abundantes; e a democratização do ensino superior foi limitada durante décadas. Um panorama, necessariamente superficial, das principais alterações da estrutura social portuguesa que levaram à criação e desenvolvimento de um grupo social de “quadros” é, assim, essencial neste trabalho. Embora tal análise não constitua o nosso objectivo principal, ela é fundamental para compreender a cronologia, as necessidades e, em termos relativos, os anacronismos do surgimento e desenvolvimento dos quadros nacionais. Serão estudados, de forma breve, as principais fases da evolução do ensino superior em Portugal; e as dinâmicas de natureza sócio-profissional, nomeadamente a

²³⁰ Uma forma extrema dos novos movimentos migratórios foi destacada recentemente por Pinto e Queiroz (1996), com referência a um segmento específico da mão-de-obra: os operários da construção civil. Segundo estes autores, a “flexibilização produtiva” desta actividade apresenta correspondência estreita com novos movimentos geográficos: o “nomadismo” parece ser a forma dominante dos novos percursos, contrastando com uma “(...) mobilidade geográfica redutível aos padrões de mudança de residência convencionais ou de migrações pendulares com relativa estabilidade de itinerários” (id., ibid.: 17).

recomposição profissional, as mudanças na estratificação social e a “construção social” do grupo dos quadros (para uma visão sintética das alterações sociais nas últimas décadas, ver Ferrão, 1990; Almeida, Costa e Machado, 1994; ou Barreto, 1996).

3.1 - A Evolução do Sistema de Ensino

Do ponto de vista das condições sociais da sua existência, o surgimento dos “quadros” é indissociável da produção de credenciais educativas de nível superior. Esse processo, como é revelado por Musgrove (1963), começou por ter lugar no final do século XIX em vários países europeus. Podemos admitir que esta produção se intensificou com a “explosão” do ensino superior, nos países desenvolvidos, na segunda metade do século XX e, em particular, nos anos 60 e 70. A existência de contínuas vagas de “diplomados” pelo ensino universitário resultou das necessidades crescentes em qualificações por parte do mercado de trabalho [de forma a garantir um aumento de produtividade ou, como revela Collins (1979), para facilitar a coordenação social (ver capítulo 4)] e contribuiu para criar um novo segmento de “profissionais”, cujo eixo de diferenciação social consiste na posse de credenciais educativas. É precisamente a criação da centralidade da posse do diploma que leva a que, como vimos, se crie uma perturbação dos antigos canais de mobilidade social. Independentemente da existência de maior ou menor volume de “reprodução” ou “fluidez” social, muitas das carreiras profissionais que assentavam na progressão por antiguidade são fracturadas pela necessidade de diploma. Em lugar de assistirmos à solidificação das classes “médias” através de um percurso ascendente gradual nos mercados internos de trabalho das organizações, passamos a assistir a um *skill divide*, segundo o qual a posse prévia de um diploma condiciona a maioria das oportunidades futuras de mobilidade.

No caso português, as principais modificações do sistema de ensino datam, precisamente, dos anos 60. Até essa data, o ensino superior foi marcado pelo elitismo e por uma restrição generalizada do acesso a muitas camadas sociais, não tanto por propósitos explícitos de exclusão como, sobretudo, por incentivos parcelares à entrada e mecanismos de afastamento gradual do sistema dos grupos menos favorecidos. Provavelmente, até então, eram sobretudo as camadas já detentoras de diploma (sobretudo profissionais liberais) que mais investiam nesta forma de escolarização - como modo de reprodução social -, dada a naturalidade da ausência de credenciais entre os proprietários e as reduzidas aspirações de mobilidade, por via educativa, entre a maioria dos assalariados. É sobretudo nos anos 60 que a importância das credenciais se torna mais evidente (mesmo para os grupos dominantes) e as aspirações de recurso

a este “canal de mobilidade” se começam a generalizar. Tal resulta na primeira fase de crescimento muito intenso do número de inscritos no ensino superior e na primeira “abertura” social significativa do acesso. Apesar disso, à entrada dos anos 70 Portugal mantinha um número muito reduzido de jovens escolarizados neste nível de ensino (segundo os padrões dos países mais desenvolvidos) e uma forte selectividade social de acesso (sobre a selectividade da universidade portuguesa, ver Nunes, 1970; para uma visão abrangente desta evolução, ver Vieira, 1995 e, para um conjunto de indicadores quantitativos, Peixoto, 1989 e Barreto, 1996).

A mudança de atitudes em relação ao ensino superior, bem como a modernização social com ela relacionada, são bem evidentes nos números acerca da escolarização neste nível de ensino. Nos **Quadros 9.1, 9.2 e 9.3** encontram-se alguns indicadores deste tipo. Verifica-se, assim, que a década de 60 representa o início de uma escolarização alargada. Os números acerca da população total com curso superior são baixos - e eram ainda mais diminutos à partida. Mesmo considerando esse aspecto, o período entre 1960 e 1970 apresenta uma duplicação da percentagem dos diplomados na população total, dos alunos matriculados e da taxa de escolarização dos jovens entre 18 e 24 anos. Os anos 70 são heterogéneos. Iniciam-se por uma manutenção de tendências, conhecem uma “explosão” do acesso entre 1975 e 1976 e, logo em seguida, uma desaceleração devida à restrição de entradas, com a criação das provas de acesso e do *numerus clausus*. No global, o volume de alunos matriculados e o dos que concluíram o curso mantêm um forte ritmo de crescimento, para o que contribuiu a abertura de novas universidades e o desenvolvimento do ensino superior não universitário. Os anos 80 - sobretudo na sua segunda metade - testemunham nova explosão. Desta vez, a liberalização do ensino privado responde por muitas das tendências. Entre 1980 e 1995, o número de alunos matriculados triplica, tal como sucede com os que concluíram o curso, e um importante aumento ocorre na escolarização dos jovens (apesar de, em 1991, apenas um em cada dez indivíduos com 18 a 24 anos frequentar este nível de ensino) ²³¹.

A relação entre ensino superior, grupos sociais e mercado de trabalho é complexa. No que respeita aos grupos sociais, a diversificação das estratégias de acesso data, provavelmente, de meados dos anos 70. Até então, a “democratização” do acesso canalizou estudantes de diferentes meios sociais para as universidades e cursos tradicionais, embora com manutenção da selectividade estrutural e diferenças sociais

²³¹ A comparação entre as taxas de escolarização dos jovens no ensino superior em Portugal e em outros países desenvolvidos, na actualidade, demonstra o ainda débil valor nacional neste domínio (cf., por exemplo, CCE/IRDAC, s.d.: 33; Batista, 1993: 49; ou Claudino, 1995: 22-3).

Quadro 9.1
POPULAÇÃO RESIDENTE COM CURSO SUPERIOR EM RELAÇÃO À POPULAÇÃO TOTAL, 1960-1991 (a)

	1960	1970	1981	1991
	%	%	%	%
Curso superior (b)	49000	125130	...	484296
<i>Curso completo</i>	155287	283862
	0,6	1,5	1,6	4,9
				2,9

Notas: (a) População residente por nível de instrução, com curso superior, em relação à população total

(b) Inclui curso superior completo, incompleto ou a frequentar

Fonte: Barreto, 1996: 89, com base em INE, Recenseamentos da População

Quadro 9.2
ALUNOS MATRICULADOS E CONCLUSÕES DE CURSO NO ENSINO SUPERIOR, 1960-1995 (a)

	1960/61	1970/71	1980/81	1990/91	1993/94	1994/95
Alunos matriculados	24149	49461	87256	186780	270009	290298
Alunos que concluíram o curso	2184	3068	10942	14039	32447	...

Nota: (a) Inclui ensino superior público e privado, universitário e não universitário

Fonte: Barreto, 1996: 93, com base em Ministério da Educação e INE, Estatísticas da Educação

Quadro 9.3
TAXAS DE ESCOLARIZAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR, 18-24 ANOS, 1960-1991 (%) (a)

	1960	1970	1981	1991
			(b)	(b) (c)
Taxas de escolarização (%)	1,6	3,2	4,7	10,8

Notas: (a) Número de estudantes com 18-24 anos que frequentam o ensino superior (excepto 1981: 15-24 anos) em relação à população residente da mesma idade.

(b) Para o grupo etário 17-26 anos, os valores equivalentes são de 3,8%, em 1981, e 8,6%, em 1991 (Barreto, 1996: 96).

(c) Inclui bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento

Fonte: cálculos do autor, com base em INE, Recenseamentos da População

na escolha dos cursos. O início das restrições ao acesso (*numerus clausus* e entrada em cursos de segunda preferência), a par de dificuldades de profissionalização, criaram os primeiros obstáculos à progressão. De facto, os anos 70 conheceram, em simultâneo, uma explosão de expectativas e as primeiras dificuldades, com os limites à entrada e o “desencanto” relativamente à ligação entre diploma e mercado de trabalho (Vieira, 1995). Como sugere Vieira, é por esse motivo que se começam a desenvolver estratégias diferenciadas, por classes sociais, para enfrentar os problemas. Terão sido, neste caso, sobretudo grupos sociais mais favorecidos (dependentes do diploma para manter ou melhorar a sua posição social) que terão desencadeado novas iniciativas. Estas passaram pelo reforço do investimento no nível secundário (para facilitar o acesso ao nível superior), a diversificação regional das escolhas (com utilização estratégica dos novos pólos de ensino), o acesso ao ensino particular (tendo por objectivo, como anteriormente, a transferência para uma escola mais desejada) e, no limite, o estudo no estrangeiro. Data, também, desta época a construção de “hierarquias” no ensino superior, com o surgimento de escolas de “elite” e a desvalorização de outras instituições escolares (cf. id., *ibid.*: 334ss) ²³².

3.2 - A Estrutura Sócio-Profissional

As mudanças na estrutura social portuguesa e, em particular, as que ocorreram ao nível sócio-profissional podem ser analisadas a partir de um variado conjunto de ângulos: a terciarização da economia, a recomposição profissional, as alterações na estratificação e estrutura de classes e (numa perspectiva teórica mais singular) a “construção social” dos grupos profissionais. No que respeita à terciarização, esta é evidente quando analisamos os números da população activa por sectores de actividade (ver **Quadro 9.4**). Se considerarmos os valores entre 1960 e a actualidade, são visíveis as transformações: a população ligada ao sector primário diminuiu rapidamente (até atingir cerca de 10% na actualidade); a do sector secundário pouco variou desde 1970 (ocupando pouco mais de 1/3 dos activos); e a do terciário não tem cessado de aumentar, passando de 27,5 para 51,3%. Estas mudanças tornam-se decisivas nos anos 60: é a partir de então que as transformações sectoriais são mais evidentes. Os anos 80 destacam-se, no entanto, como os da divergência crescente entre o sector industrial - em queda - e os serviços - em forte crescimento. As alterações estruturais notam-se, também, a partir de dados profissionais. Neste caso, se destacarmos as

²³² A importância crescente do diploma como eixo de diferenciação social e, em particular, como veículo de mobilidade social intergeracional foi, recentemente, confirmada no estudo de Estanque e Mendes, 1997 (sobretudo pp. 273-7 e 291-2).

profissões de “topo” detentoras de maior poder hierárquico ou qualificações (ver **Quadro 9.5**), um elevado ritmo de aumento continua visível. Apesar das dificuldades de comparação ao longo do tempo, aqueles grupos profissionais - os “directores e quadros dirigentes” e os “profissionais intelectuais, científicos e técnicos” - mais do que duplicaram o seu peso percentual desde 1970, congregando hoje cerca de 10% da população activa, num total absoluto de mais de 400 000 indivíduos.

O aumento de qualificação da população activa e, em particular, dos grupos de “topo” tem sido, também, significativo. No total dos activos, sabe-se que a proporção dos que dispõem de habilitação superior passou, entre 1981 e 1991, de 4,6 para 7,6% do total (Barreto, 1996: 90) (valores que incluem graus completos e incompletos). Se considerarmos os grupos profissionais, veremos que a obtenção de credenciais se restringe a alguns grupos específicos - mesmo se as nomenclaturas profissionais são, nesta vertente, algo redundantes, pois constituem-se, em parte, precisamente pelo critério da qualificação formal. No início dos anos 90, apenas os “profissionais intelectuais e científicos” dispunham desta qualificação (perto de 90% do total), enquanto “directores e quadros dirigentes” estavam dela quase absolutamente ausentes (menos de 6% de diplomados, contra uma larga maioria de detentores de graus do ensino básico) ²³³, acontecendo o mesmo com os outros grupos profissionais (com a ligeira excepção dos “profissionais técnicos intermédios”: cerca de 8% de diplomas superiores) (Almeida, Costa e Machado, 1994: 323-4). A consulta dos “níveis de qualificação” dos Quadros de Pessoal do Ministério do Emprego confirma estas asserções: o grupo de topo, o dos “quadros superiores”, apresenta crescimento relativo (entre 1982 e 1991 aumentou de 1,7 para 2,2% do total) e maiores habilitações. Neste último ponto, os valores não são, porém, muito elevados. Entre 1982 e 1991, a proporção de “quadros superiores” com diploma superior (bacharelato ou licenciatura) passou de 42,3 para 50,4% do total (Kovács *et al.*, 1994: 54-8) - e a tendência é para um rápido aumento ²³⁴ (sobre os quadros ver, também, Bairrada *et al.*, 1993 e Bairrada,

²³³ No caso dos empresários e dirigentes de empresas industriais de maior dimensão (com mais de 10 trabalhadores), o número de diplomados pelo ensino superior era, no entanto, mais elevado. Segundo Silva *et al.* (1989: 36-7), cerca de 30% daqueles dispunham de curso superior, dos quais a maioria com curso completo.




²³⁴ O nível de habilitações literárias dos “quadros superiores” conheceu, desde os anos 70, uma evolução contraditória. Como escrevem Kovács *et al.* (1994: 23-4), após 1974 uma “promoção” generalizada dos trabalhadores (dado o contexto político da época) conduziu a fenómenos de “sobre-qualificação”, com a integração em categorias superiores de indivíduos sem a formação escolar requerida. Nos anos 80 a situação é diversa: tornou-se crescente a “importância do sistema escolar na formação dos quadros”, diminuindo em simultâneo o peso da idade e da antiguidade na empresa (cf., também, Bairrada *et al.*, 1993: 5.1).

Quadro 9.4
POPULAÇÃO ACTIVA POR SECTORES DE ACTIVIDADE, 1960-1991 (%)

	1960	1970	1981	1991
Primário	43,6	31,7	19,3	10,8
Secundário	28,9	32,3	39,1	37,9
Terciário	27,5	36,0	41,6	51,3
<i>Total</i>	100	100	100	100

Fonte: cálculos do autor, com base em INE, Recenseamentos da População

Quadro 9.5
POPULAÇÃO ACTIVA EM PROFISSÕES DE "TOPO", 1960-1991 (a)

	1960		1970		1981		1991 (b)	
	<i>milhares</i>	%	<i>milhares</i>	%	<i>milhares</i>	%	<i>milhares</i>	%
Directores e quadros dirigentes	48	1,5	12	0,4	60	1,6	174	4,2
Profissionais intelectuais, científicos e técnicos	92	2,8	121	4,0	277	7,2	230	5,6
<i>Total</i>	140 	4,2	133 	4,4	337 	8,8	404	9,8
<i>Total de activos</i>	3297	100	3025	100	3828	100	4128	100

Notas: (a) As classificações profissionais utilizadas nas diferentes datas não são idênticas. Para o estabelecimento de uma comparação entre a classificação de 1991 e anteriores, cf. Lima, Dore e Costa, 1991.

(b) As terminologias utilizadas no Censo de 1991 foram: "Membros dos corpos legislativos, quadros dirigentes da função pública, directores e quadros dirigentes de empresas" e "Profissões intelectuais e científicas".

Fonte: 1960-81: Almeida, Costa e Machado, 1994: 320, com base em INE, Recenseamentos da População;

1991: cálculos do autor, com base em INE, Recenseamento da População de 1991.

1994; para uma visão integrada da estrutura profissional e das qualificações ver, ainda, Pisco, 1993 e Ramos dos Santos *et al.*, 1994) ²³⁵.

A análise da estratificação social ou da composição por classes acrescenta alguns dados a esta evolução. Quaisquer que sejam as perspectivas teóricas utilizadas (ver capítulo 4), a proporção dos “estratos” ou “classes sociais” de topo tem sistematicamente aumentado, sobretudo como resultado do crescimento dos grupos detentores de qualificações (os detentores de propriedade ou autoridade mantêm a sua importância, aumentando os grupos de poder intermédio e a articulação destes eixos com os diplomas). Em algumas das análises mais conhecidas, esta tendência expressa-se pelo aumento da “nova pequena burguesia I” (Ferrão, 1985), da “pequena burguesia técnica e de enquadramento” (Costa *et al.*, 1990), dos “profissionais técnicos e de enquadramento” (Almeida, Costa e Machado, 1994: 325-7), dos “gestores qualificados” ou dos “técnicos não gestores” (Estanque e Mendes, 1997) ²³⁶. O desenvolvimento de uma classe deste tipo havia já sido, aliás, antecipado nos anos 60, mesmo em estudos exteriores aos principais paradigmas teóricos das classes. Está, neste caso, o interessante trabalho de Sousa (1968) acerca da “classe dos diplomados”. Neste texto, a propósito da importância de um novo “factor de produção” - a “tecnologia” - e do surgimento de uma nova classe nas sociedades desenvolvidas - os “técnicos ou tecnocratas”-, o autor descrevia as transformações em curso na sociedade portuguesa. A nova classe beneficiava - escrevia - da industrialização e da “tecnocratização da administração pública”; a confluência da elevada instrução e de elevados rendimentos tendia, porém, a criar uma “elite” prestigiada (definida pelo título e forma de tratamento), cujas reacções de auto-defesa poderiam, em conjunto com a escassez de diplomados, limitar o desenvolvimento (para uma análise da elite económica - com elevada escolarização - nos anos 60, ver Correia, 1969 e Makler, 1969; para uma leitura mais abrangente da estrutura de classes desta época, cf. Nunes e Miranda, 1969).

O maior contributo das análises sobre a composição social da população portuguesa reside em evidenciar os comportamentos e atitudes, trajectórias de mobilidade e factores estruturais na base dos dinamismos verificados (o que uma

²³⁵ O efeito conjunto do aumento recente da escolarização no ensino superior (abertura após os anos 60) e da maior solicitação de diplomas por parte do mercado de trabalho resultou na criação de um grupo de quadros diplomados bastante jovem. A conjugação dos critérios da idade, profissão e nível de instrução foi recentemente realizada por Almeida, Costa e Machado (1994: 322-5) e Estanque e Mendes (1997: 102-6). Alguns dos resultados mais interessantes são um peso elevado de adultos jovens (entre os 25 e os 44 anos) entre os “profissionais intelectuais e científicos”; e um contraste entre as posições de direcção (indivíduos mais velhos e relativamente menos instruídos) e os lugares de “técnicos não gestores” (mais jovens e mais instruídos).

²³⁶ Nem todas estas análises têm um carácter diacrónico: apenas Ferrão (1985) e Almeida, Costa e Machado (1994) abrangem a evolução das classes ao longo das últimas décadas. Apesar disso, as referências a estes grupos apresentam, sempre, uma admissão mais ou menos explícita do seu dinamismo.

análise quantitativa das profissões não consegue realizar). A atitude de “fecho” que os grupos mais qualificados podem assumir tem sido destacada desde Sousa (1968) - o qual também revelava a possibilidade de reprodução social (a “hereditariedade”) deste grupo. A diversificação das estratégias de acesso aos diplomas já foi atrás enunciada, bem como a centralidade crescente das credenciais nos processos de mobilidade social (cf. Estanque e Mendes, 1997: 273-7 e 291-2) - apesar de Almeida, Costa e Machado (1994: 324-5 e 327-9) vincarem a existência de duas vias “autónomas” de ascensão: a actividade empresarial e os estudos universitários. A ligação destes agentes à “modernização” social e cultural do país tem sido descrita de forma recorrente: os valores culturais transportados por esta geração (associados à sua escolarização) são um dos marcos de transformação da sociedade (cf. Almeida, 1990; Cabral *et al.*, 1993; Almeida, Costa e Machado, 1994: 326; Barreto, 1996). Finalmente, tem sido sublinhada a relação destas dinâmicas tanto com a modernização económica como, em particular, com o aumento das actividades do Estado - desde os anos 60 e, com mais intensidade, após 1974 (cf. Ferrão, 1985: 594 e 1990: 245 e 259-62; Almeida, Costa e Machado, 1994: 325; Estanque e Mendes, 1997: 114-20, 132-3 e 272). Pode pensar-se que o incremento (mesmo tímido) das actividades do Estado-Providência, a disseminação do ensino e saúde e alguma descentralização (o Poder Local) levaram, devido à forte incorporação de diplomados, a uma recomposição social do país. A saturação de algumas destas profissões, em conjunto com as insuficiências das finanças públicas nos anos 80, têm, em contrapartida, refreado as dinâmicas de mudança (Ferrão, 1990: 259-62).

Algumas análises que se situam no âmbito da sociologia das profissões esclarecem, por último, os processos de afirmação dos grupos sociais na sociedade portuguesa. Como é sublinhado por Gonçalves (1991) - com inspiração no trabalho de Boltanski (1982) - a génese dos grupos sócio-profissionais não é um processo linear, ou directamente inscrito sobre os vectores de transformação económica, mas, antes, um movimento lento e indeterminado que conjuga um conjunto de mudanças “objectivas” com afirmações e denominações “subjectivas”. Como vimos atrás (capítulo 4), a criação de uma categoria “profissional” resulta de um processo de construção e passa, também, pelo “nome” que se lhe aplica. A conflitualidade existente em torno das designações profissionais encerra, normalmente, tanto a delimitação rigorosa de um estatuto de actividades e dos seus detentores, como uma determinada quantidade de poder económico, estatuto social e reconhecimento simbólico. Como descreve Gonçalves (1991), para o caso português, terá sido a atribuição de um papel de mudança e modernização a um grupo de agentes mais qualificado, em conjunto com as acções de

formação do Instituto Nacional de Investigação Industrial (INII) ²³⁷, que, nos anos 60, terão desencadeado a afirmação social dos “quadros” com base na incorporação do saber técnico e da posse de credenciais educativas de nível superior. Deste ponto de vista, poderemos pensar que a procura de uma designação social para os “profissionais de topo” não foi neutra. A oscilação que se verificou, nessa época, entre as designações genéricas de “quadros” ou “técnicos”, por exemplo - ou aquela que se tem colocado para grupos profissionais específicos -, resulta da luta por uma designação com valor estratégico mais adequado (cf., sobre estas questões, Gonçalves, 1991 e 1996; e Rodrigues, 1993) ²³⁸.

²³⁷ Segundo o autor, a partir do início dos anos 60 o Estado português, através do INII, promoveu um conjunto de cursos e acções de formação destinados a “dirigentes e quadros” de empresas e de organismos estatais. O objectivo era, então, formar esses profissionais nas “modernas técnicas de direcção, gestão e organização”, de modo a promover a modernização e o aumento de produtividade da indústria portuguesa, tendo ainda em vista uma “estratégia de internacionalização” da economia e da sociedade. Nos primeiros anos (1960-65), os cursos foram ministrados por monitores estrangeiros (sobretudo franceses e belgas); depois, passaram a ser assegurados por monitores portugueses (cf. id., *ibid.*: 127ss). Este processo não está desligado das tendências que então operavam na sociedade portuguesa. Segundo Gonçalves, entre as principais causas do desenvolvimento dos “quadros” estão a internacionalização da economia (em particular o fluxo de capital estrangeiro), a industrialização e a tendência de concentração e centralização do capital (id., *ibid.*: 154ss).

²³⁸ As leituras que realizámos, nas duas últimas secções, acerca das principais dinâmicas territoriais e sociais da sociedade portuguesa nas últimas décadas deveriam, naturalmente, ser cruzadas. Conhece-se, assim, por exemplo, a elevada concentração das classes profissionais mais escolarizadas nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto e em alguns centros urbanos de maior dimensão do país, com relevo para Coimbra; a associação desta concentração à produção de diplomas nos pólos universitários tradicionais, à modernização económica e tecnológica e à concentração das funções do Estado nestas regiões; bem como algumas alterações verificadas sobretudo depois dos anos 70, incluindo a disseminação geográfica dos estabelecimentos de ensino superior e as várias reconversões permitidas pelos reequilíbrios territoriais - como, por exemplo, o aumento de actividades públicas nas periferias (ensino, saúde e administração pública). Uma análise da inserção territorial dos grupos sócio-profissionais foi realizada, de forma exaustiva, por Ferrão, 1985; outras referências poderão ser encontradas em Gaspar, 1987: 70-84; Ferrão, 1990: 263-8; Almeida, Costa e Machado, 1994; e Estanque e Mendes, 1997: 94-7. Sobre a diversificação regional (e funcional) do ensino superior veja-se, ainda, Lourtie, 1989; Peixoto, 1989; Bairrada *et al.*, 1993; e Claudino, 1995. Apesar da sua não inclusão neste capítulo, a articulação entre os dois níveis de análise estará no centro da análise a realizar nos capítulos 10 a 12.

Capítulo 10 - A Selectividade dos Fluxos Migratórios e as Dinâmicas Regionais

A análise aprofundada de quaisquer fluxos migratórios implica o conhecimento das características dos migrantes, sejam atributos demográficos (sexos e idades) seja um vasto leque de características sócio-económicas (instrução, profissão, ramo de actividade, etc.). Como vimos no capítulo 5, a ideia da selectividade das migrações é há muito conhecida: a mobilidade geográfica não age aleatoriamente sobre os conjuntos das populações, antes representando, sob a influência de condicionantes variáveis, grupos particulares dessa população. Neste campo, mesmo que existam algumas tendências generalizáveis (como a influência da idade), são os contextos económicos e sociais que explicam a maioria dos fluxos. Apesar da sua importância, em Portugal são escassos os estudos sobre este tema. O máximo de que dispomos são referências ao comportamento de alguns subgrupos ou à migração diferencial por uma ou outra variável. No nosso trabalho iremos utilizar, neste ponto, os dados do Recenseamento de 1991. Se observarmos algumas características dos migrantes inter-regionais, apurados pela questão retrospectiva 1985-91 - considerando como unidade territorial as NUTS 3 -, e as compararmos com as características médias da população portuguesa, obteremos um mapa dos atributos que mais fazem variar a “propensão” a migrar. Se isolarmos, posteriormente, os migrantes com características profissionais de “topo”, poderemos efectuar algumas considerações sobre a especificidade do seu comportamento migratório. Estes dados estarão na base da análise a desenvolver neste e no próximo capítulos.

Em relação ao estudo da selectividade migratória, a informação censitária retrospectiva apresenta potencialidades e limitações particulares. As vantagens destes números, sobretudo em países - como Portugal - onde não existe outra informação credível sobre migrações inter-regionais, foram avançadas anteriormente. Algumas desvantagens podem, no entanto, ser destacadas. Entre elas, a que mais perturba o estudo da selectividade é o facto de os dados se referirem à situação actual do indivíduo, sem captação das suas características no momento da partida (a mobilidade de um desempregado, para obter emprego, será referenciada em 1991 como a de um “empregado”; e a de um estudante que se tornou “quadro” será tomada como “mobilidade de quadros”, por exemplo). É este problema - a captação das variáveis no “destino” ou no “fim do período” - que desaconselha, habitualmente, a utilização dos

Censos para o estudo das características dos fluxos migratórios ²³⁹. O facto de não existirem outros dados fiáveis sobre as migrações inter-regionais portuguesas justifica, a nosso ver, a sua adopção ²⁴⁰.

Devem, ainda, notar-se outros aspectos metodológicos. Em primeiro lugar, optámos por seleccionar, neste trabalho, algumas características demográficas (sexo e idade) e sócio-económicas (grupo sócio-profissional e ramo de actividade) consideradas relevantes para o nosso tema. Outras características populacionais, também constantes da informação censitária, não foram trabalhadas. Está neste caso, por exemplo, o tipo de estatuto face à habitação (proprietário ou inquilino), condição que se sabe ser de importância decisiva na mobilidade territorial dos portugueses ²⁴¹. Em segundo lugar, a análise que iremos realizar deverá ser entendida como uma aproximação inicial a este tema. De facto, ao efectuarmos leituras separadas para cada tipo de variável iremos prescindir, algumas vezes, de uma análise multivariada essencial à compreensão dos fenómenos. Finalmente, os dados analisados permitem apenas generalizar as tendências da selectividade para este período e para esta unidade geográfica; outro tipo de observações poderia fazer variar - embora, talvez, pouco significativamente - estes valores. Apenas investigações posteriores poderão elucidar a dimensão deste (e dos restantes) problemas.

²³⁹ Outros assuntos que se ressentem, na bibliografia sobre migrações, da existência do problema das variáveis no “destino” são a interpretação das causas dos movimentos e a operacionalização de modelos migratórios (cf. Greenwood, 1975: 412). Apesar desta contrariedade, os Censos têm estado na base de alguns textos muito divulgados sobre selectividade migratória - como o de McKay e Whitelaw (1977), por exemplo.

²⁴⁰ As desvantagens, em geral, das questões retrospectivas para o estudo das migrações inter-regionais portuguesas e, em particular, da sua composição social, podem ser inferidas a partir das considerações que realizámos no capítulo 1. Quanto ao período 1985-91 e ao nível NUTS 3 elas podem ser sintetizadas num conjunto de pontos: os dados retrospectivos cobrem um período muito localizado no tempo (no nosso caso, apesar de se referirem a um quinquénio, estão sujeitos a influências conjunturais); tomam como base uma unidade geográfica que pode ser heterogénea (no caso das NUTS 3, um movimento entre Alto Trás-os-Montes e Algarve é qualitativamente diferente de um outro entre Grande Lisboa e Península de Setúbal, por exemplo); ocultam movimentos migratórios intermédios e fluxos de indivíduos já não integrados na população; não captam deslocações pendulares (variações nos locais de residência e trabalho); podem reflectir os problemas da indagação censitária (falta de qualidade ou imprecisão nas respostas, incluindo as de natureza sócio-profissional); e apenas captam as variáveis no “destino” ou no “fim do período”.

²⁴¹ A rigidez do mercado de habitação, bem como as distorções introduzidas pelas inércias legislativas (sobretudo em relação ao mercado de arrendamento), encontram-se entre os factores que mais rigidez colocam à migração nacional. A integração do estatuto face à habitação na análise obrigaria, no entanto, a cruzar informação dos recenseamentos à população e habitação.

1 - A Selectividade Migratória Global

1.1 - A Estrutura Demográfica

O estudo das características demográficas dos migrantes inter-regionais (sexos e idades) - em 1985-91, por NUTS 3 - e a sua comparação com os valores médios da população portuguesa - em 1991 - conduz-nos a alguns dados interessantes. No que respeita à repartição por sexos (ver **Anexo 4 - Quadro A.4.1**), as mulheres estiveram ligeiramente sobre-representadas no total: foram 54% de todos os migrantes, contra uma proporção média na população portuguesa de cerca de 52%. Mais do que isso, a introdução da variável género como factor de controlo dos restantes elementos populacionais (escolarização, grupos sócio-profissionais, etc.) revela, sistematicamente, maior propensão à mobilidade feminina. Como vimos no capítulo 5, a maior migração feminina parece verificar-se em vários contextos - e era mesmo admitida por estudiosos clássicos das migrações, como Ravenstein ²⁴². Em Portugal, como noutros países, podemos admitir que estes valores representam, em maior grau, o cumprimento de etapas do ciclo de vida familiar. É a realização de casamentos que leva a uma deslocação superior dos cônjuges femininos, porque o local de residência do marido prevalece sobre o da mulher. Noutras ocasiões, os dados podem sugerir um maior recurso à mobilidade geográfica, para satisfação de percursos de mobilidade social, por parte das mulheres, quando o contexto local não oferece suficientes atractivos económicos e sociais.

A observação dos valores migratórios por sexos e idades permite esclarecer alguns destes aspectos (ver **Gráfico 10.1**). A diferença de comportamento mais significativa entre os dois sexos ocorre, precisamente, nas idades adultas jovens (15-29 anos). A migração é aí um facto predominantemente feminino, sendo nesse grupo que o número de mulheres “móveis” mais excede a sua representação na sociedade. Uma vez que é então que ocorre a maioria dos casamentos femininos, essa mobilidade deve corresponder, na maioria dos casos, a percursos com algum grau de dependência ²⁴³.

²⁴² Segundo Ravenstein (1885: 199), a sétima “lei” da migração era a de que “as mulheres são mais migratórias do que os homens”. Ele relativiza esta situação dizendo que a migração feminina ocorre sobretudo no interior da sua região de nascimento, enquanto os homens se deslocam mais para o exterior (id., ibid.: 196-7).

²⁴³ A importância relativa do vínculo familiar confirma-se se virmos que a idade onde a desproporção entre a mobilidade masculina e feminina é máxima (20-24 anos) corresponde também àquela onde ocorre a maior parte dos casamentos das mulheres: a idade média ao primeiro casamento, neste sexo, situou-se, entre 1981 e 1991, entre os 23,2 e os 24,4 anos (cf. Carrilho e Peixoto, 1993: 11). A elevada mobilidade das mulheres aquando do casamento é, ainda, confirmada noutros contextos: segundo Grundy (1992: 172), por exemplo, 80% das mulheres recém-casadas com 16-29 anos efectuaram uma migração no Reino Unido (apesar de a maioria ter sido de curta distância).

Nos restantes casos, a migração feminina pode envolver maior independência. Esta situação é ilustrada pela preponderância feminina de alguns fluxos de saída de regiões rurais e, no mesmo sentido, pela sobre-feminização da entrada em algumas regiões urbanas, com destaque para Lisboa (cf. Amaro, 1985: 628-31 ou Fonseca, 1988: 274)²⁴⁴. A observação dos grupos etários seguintes indica maior peso de homens migrantes nas idades adultas “maduras” e, significativamente, nova preponderância feminina após os 55 anos - o que sugere uma nova mobilidade “dependente” ligada ao ciclo de vida (resultante, neste caso, da velhice).

Quanto à repartição por idades (**Quadro A.4.1**), verificamos que os migrantes inter-regionais foram maioritariamente adultos jovens: 38,2% agrupavam-se, em 1991, na idade 25-39 anos, aos quais se juntavam 21,4% com 15-24 anos. Isto é, no total, quase 60% possuíam, na altura da migração, uma idade compreendida entre 15 e 39 anos (em rigor, um pouco menos, uma vez que as idades declaradas correspondem à situação em 1991 e a migração ocorreu algures em 1985-91). Os indicadores relativos à propensão à mobilidade (**Gráfico 10.2**) indicam, exactamente, que a deslocação é máxima entre os 20 e os 34 anos; reduzida nas crianças e adultos com mais de 35 anos; e ligeiramente ascendente após os 60 anos. Estes dados confirmam, por um lado, aquela que tem surgido como a única invariante nos estudos de selectividade migratória: a maior propensão à deslocação dos adultos jovens. Na generalidade dos casos, tal liga-se à posição dos migrantes no ciclo de vida familiar (vínculos nucleares pouco extensos) e na carreira profissional (associada à indefinição de estatuto ou ascensão profissional: fim de estudos, procura de primeiro ou novo emprego, necessidade de deslocação para progressão na carreira). Os dados contêm, ainda, alguns sinais de uma migração de “reformados”: migração “livre”, por mudança voluntária de residência para próximo dos familiares, ou “forçada”, para acolhimento em instituições de Terceira Idade (cf., sobre o tema, Champion, 1992 ou Warnes, 1992).

²⁴⁴ Segundo Fonseca (1988: 274), existem três causas para a sobre-representação das mulheres nos imigrantes dirigidos à Área Metropolitana de Lisboa (fenómeno que a autora detecta para as décadas de 60 e 70): a importância, sobretudo no passado, de mulheres provenientes de áreas rurais que acederam à cidade como empregadas domésticas; a sobre-masculinidade da emigração internacional dos anos 60 e 70; e a indução da migração das mulheres pelos movimentos anteriores dos homens. Podemos acrescentar que a avaliação relativa do montante da mobilidade “dependente” e “independente” obrigaria a um estudo específico sobre o tema - que não cabe nos objectivos deste trabalho - e deveria passar por uma análise multivariada, para cruzar a mobilidade feminina com a inserção sócio-económica concreta (sabe-se, por exemplo, que a mobilidade de longa distância das mulheres recém-casadas varia consideravelmente com a classe social, aumentando a distância com a melhoria de estatuto - cf. Grundy, 1992: 172).

Gráfico 10.1
População residente (1991) e migrantes (NUTS 3, 1985-91)
 Relação de masculinidade por grupos etários

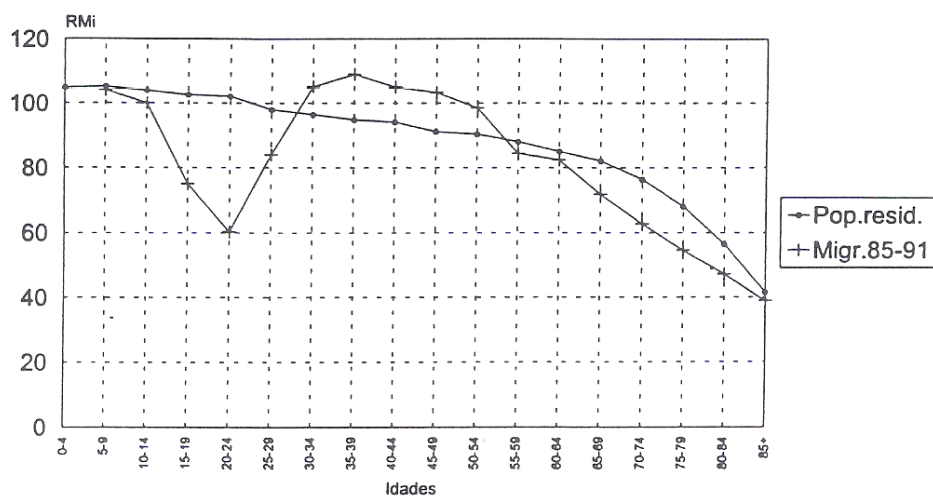
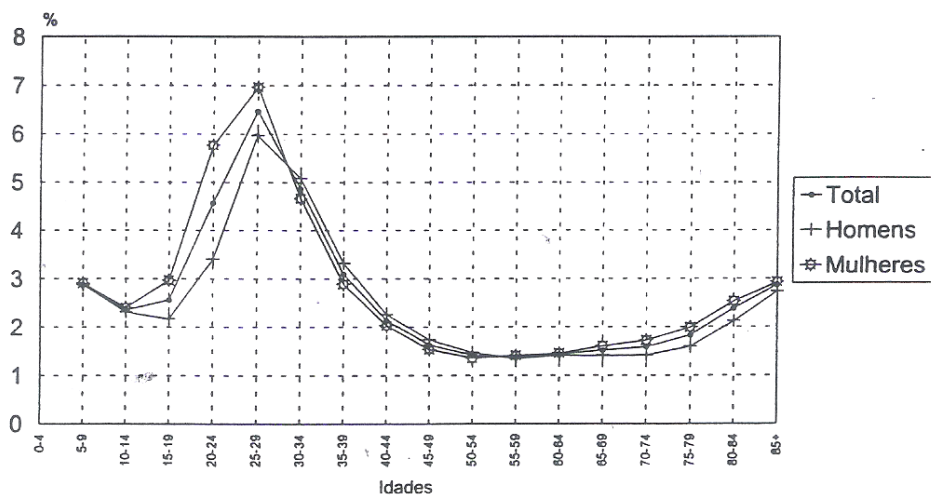


Gráfico 10.2
Migrações inter-regionais (NUTS 3), 1985-91
 Propensão à mobilidade por idades



1.2 - A Composição Social das Migrações

(a) Nível de Instrução

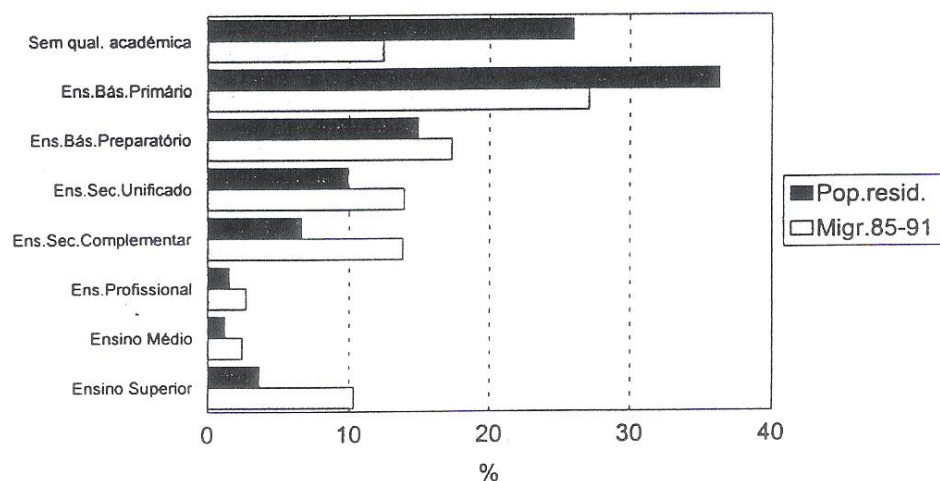
A análise do número de migrantes segundo o nível de instrução (ou qualificação académica) ²⁴⁵ revela-se consonante com várias referências teóricas sobre o assunto (ver capítulo 5). Assim, o conjunto dos migrantes é significativamente mais qualificado do que a média da população portuguesa (ver **Quadro A.4.2** e **Gráfico 10.3**). A maioria dos migrantes detém, de facto, um grau de instrução pouco elevado (cerca de 40% atinge, no máximo, o ensino básico primário), mas o seu perfil é comparativamente mais instruído do que a média da população (onde aquele valor ultrapassa os 60%). Observando os diferentes níveis de qualificação escolar da população, notamos que a partir do Ensino Básico Preparatório, inclusive, os migrantes se encontram sistematicamente sobre-representados. O comportamento dos diplomados pelo ensino superior é, a este respeito, elucidativo: 10,3% de todos os migrantes em 1985-91 possuem habilitação superior (bacharelato, licenciatura ou outro), o que triplica a proporção encontrada na população residente total (3,6%). Relacionando os efectivos de migrantes com a população total obtemos, desta forma, propensões à mobilidade crescentes (ver **Gráfico 10.4**). A observação dos diferentes segmentos indica um claro aumento da mobilidade com o aumento da educação: enquanto apenas 1,4% de todos os indivíduos sem qualificação académica se moveram no espaço (entre NUTS 3) no período 1985-91, tal sucedeu com 8,2% de todos os diplomados pelo ensino superior ²⁴⁶. Por outras palavras, segundo estes números, quase 1 em cada 10 dos licenciados mudou de residência, naquela escala territorial, num período de 5 anos - o que representa, certamente, um índice elevado de mobilidade territorial.

Estes valores estão sujeitos a dificuldades de leitura próprias deste tipo de informação estatística. Neste caso, o maior problema resulta de a localização durante o período de estudos - sobretudo no caso dos estudos superiores, onde o afastamento da residência é frequentemente elevado - poder ser encarada como um “momento” migratório. Isto é, pode acontecer que um estudante deslocado declare

²⁴⁵ Na terminologia das estatísticas censitárias do INE, o “nível de instrução” consiste no “grau de ensino mais elevado atingido pelo recenseado, completo ou incompleto”, enquanto a “qualificação académica” enumera apenas o grau completo mais elevado. No nosso caso foram apenas trabalhadas as séries sobre graus completos (“qualificação académica”). Dada a não centralidade deste tema na nossa investigação, não iremos, no entanto, adoptar qualquer distinção terminológica.

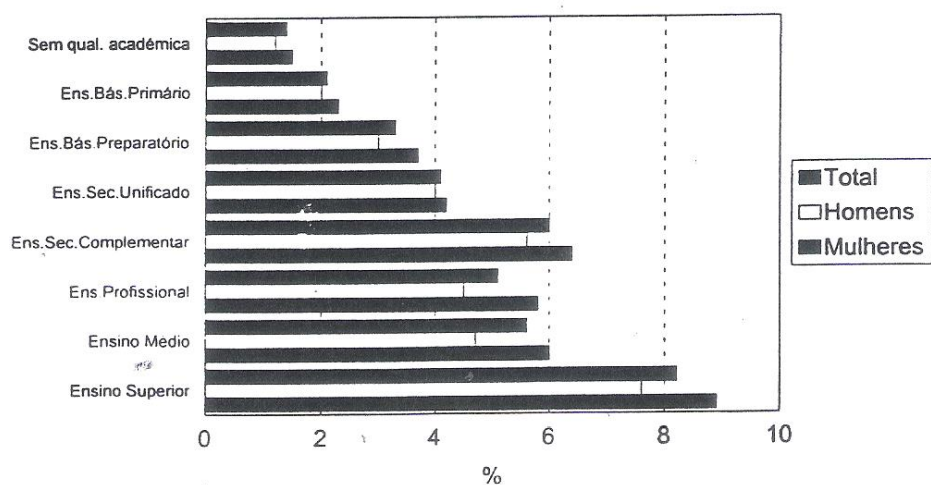
²⁴⁶ As quebras verificadas na série de números sobre “propensões à mobilidade”, por qualificação, não são significativas. Entre o Ensino Secundário Complementar e os Ensinos Profissional e Médio há uma descida dos valores, mas esta resulta da natureza qualitativamente diferente (e menos comparável) deste tipo de cursos. No que respeita a uma ligeira quebra entre o “bacharelato/ licenciatura” e o “mestrado/doutoramento”, esta reflecte, sobretudo, a posição no ciclo de vida.

Gráfico 10.3
População residente (1991) e migrantes (1985-91)
por qualificação académica (%) *



* População com 15 e mais anos

Gráfico 10.4
Migrantes (1985-91) por qualificação académica *
Propensão à mobilidade por sexos (%)



* População com 15 e mais anos

“residência” na zona de estudo (o que constitui uma “migração” para o pólo universitário) ou que um antigo estudante declare como “residência” anterior o local de estudo (constituindo, no caso de regresso à região de origem, uma “migração” de retorno) ²⁴⁷. Apesar destas dificuldades, o aumento da propensão à mobilidade com o nível de escolaridade não é uma novidade teórica. Devemos reter, neste aspecto, tanto a escassez relativa de trabalho qualificado nos diferentes contextos territoriais como o grau de informação disponível para o indivíduo. Para além das deslocações relacionadas com o local de estudo (localização do ensino superior), a maior mobilidade dos licenciados portugueses pode suceder, precisamente, pela conjugação de factores como as estratégias de inserção e progressão no mercado de trabalho e a maior facilidade para controlar a deslocação (por exemplo, por mais fácil acesso ou melhor informação sobre o crédito à habitação).

A ideia da maior mobilidade relativa e aumento de qualificação dos migrantes inter-regionais portugueses não é nova. Com base em fontes diversas, alguns trabalhos anteriores já destacaram esta faceta das migrações recentes. Em 1987 o MPAT, na sua caracterização demográfica do país, escrevia que os movimentos migratórios internos “são altamente selectivos, isto é, a população mais móvel é a mais jovem, activa e a mais bem preparada, ou com maior possibilidade de reconversão no mercado de trabalho” (MPAT, 1987: 9). O facto de a frequência de cursos de formação profissional (nomeadamente os dependentes do Instituto de Emprego e Formação Profissional) induzir uma importante mobilidade geográfica foi, por seu lado, destacado por Honório (1993) ²⁴⁸. A correlação entre a obtenção destes cursos e a melhoria das condições profissionais prova, também, a importância dos diplomas nas estratégias de mobilidade. Ferrão (1996: 189), finalmente, considera que o aumento da qualificação está integrado nas hipóteses mais fortes de evolução das migrações inter-regionais portuguesas. Alguns argumentos agem, no entanto, no sentido de desvalorizar estes fluxos. Num dos raros estudos disponíveis acerca da mobilidade dos diplomados pelo ensino superior, Claudino (1995), por exemplo, aponta para uma reduzida mobilidade geográfica e profissional (embora em aumento) destes agentes, em grande parte devido às suas

²⁴⁷ Segundo uma aplicação rigorosa dos conceitos do Censo, estas situações não deveriam acontecer, pois a “residência” de um estudante é a residência familiar, devendo-se distinguir a população “presente” da “residente”. Uma vez que a extensão da operação censitária não permite um controlo rigoroso, são provavelmente confundidos fluxos diversos: deslocações para estudo, regressos ao local de residência familiar (concluído um período de estudos) ou uma efectiva mobilidade profissional, em início ou não de carreira. Estas dificuldades de leitura apenas são controláveis por procedimentos indirectos, como a avaliação da idade dos migrantes - que iremos realizar no capítulo seguinte.

²⁴⁸ Segundo Honório (1993), com base em dados de 1989, o “sistema de formação profissional parece constituir (...) um veículo importante de mobilidade da população jovem do interior para o litoral, acentuando um contraste económico e social já sedimentado na geografia do país” (id., ibid.: 29). Quem frequenta estes cursos, escreve o autor, são precisamente os indivíduos residentes em regiões onde a oferta de emprego é menor ou para quem o sistema de formação é mais necessário.

baixas aspirações neste domínio (cf. id., ibid.: 92-3 e 104-5; sobre este ponto, ver também Oliveira, 1994: 101-2).

(b) Categorias Sócio-Profissionais

A observação dos indicadores respeitantes às categorias sócio-profissionais (profissão, situação na profissão e grupos sócio-económicos) conduz-nos a algumas conclusões. Em primeiro lugar, verificamos que são os segmentos mais qualificados e os ligados a actividades de tipo terciário os detentores de maior mobilidade. Considerando as grandes categorias de profissões (ver **Quadro A.4.3** e **Gráfico 10.5**), a maioria dos migrantes, em valor absoluto, apresenta pouca qualificação (“pessoal dos serviços de protecção e segurança e dos serviços pessoais e domésticos”, “trabalhadores da produção industrial e artesãos” e “trabalhadores não qualificados”); mas estes segmentos são também preponderantes na população total, onde apresentam peso superior e menor representação do pessoal dos serviços. No caso dos migrantes, logo após aquelas categorias surgem-nos as “profissões intelectuais e científicas” (14,8% dos migrantes totais - valor que quase triplica a representação deste segmento no total) e as “profissões técnicas intermédias” (12% - quase o dobro da sua representação média). Estes números indiciam não apenas a terciarização mas, também, a maior qualificação relativa dos migrantes. A nomenclatura dos grupos sócio-económicos (GSE) (**Quadro A.4.5** e **Gráfico 10.7**) é consonante com estes dados. Considerando uma classificação agregada dos GSE oficiais, o grupo mais móvel é o dos trabalhadores manuais e dos serviços, com mais de metade (57,4%) dos migrantes (mas representam quase 2/3 da estrutura social portuguesa); enquanto a segunda posição é ocupada pelos directores e quadros (1/4 dos migrantes, com elevada sobre-representação).

A comparação dos efectivos migrantes com os totais - indicador da propensão à mobilidade - (**Gráficos 10.6** e **10.8**) permite medir melhor as diferenças entre categorias sócio-profissionais. No caso das profissões, o segmento relativamente mais móvel (por decisão livre ou inserção em carreiras) é, de longe, o das “profissões intelectuais e científicas”: 9,4% dos indivíduos deste grupo efectuaram uma migração entre 1985 e 1991 (o que representa um valor, bastante elevado, de 1 em cada 10). Logo a seguir, surgem as profissões “técnicas” intermédias e dos serviços (com valores entre 4,6 e 5,7%), para além de um grupo particular dotado de grande mobilidade - as Forças Armadas. Nos GSE, o estrato relativamente mais móvel é, claramente, o dos directores e quadros, com uma proporção de 7,1% - valor que mais do que duplica a propensão

Gráfico 10.5
População residente (1991) e migrantes (1985-91)
por profissões (%)

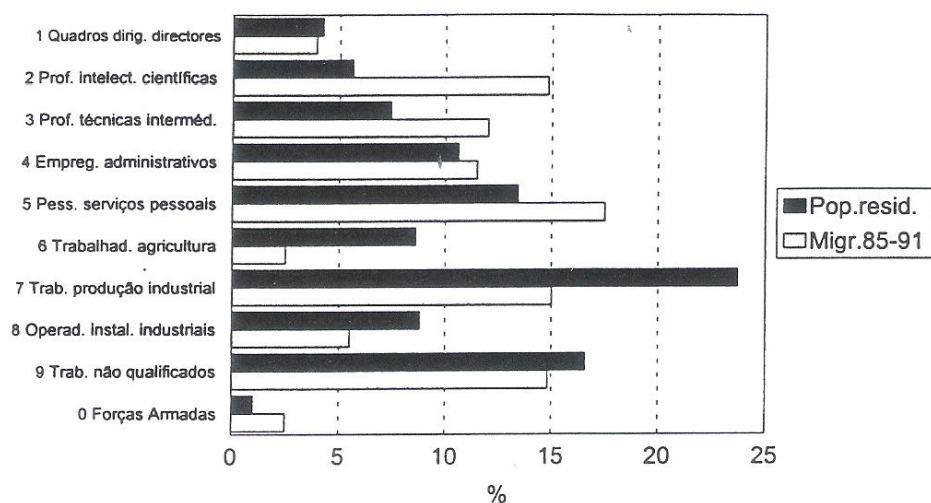


Gráfico 10.6
Migrantes (1985-91) por profissões
Propensão à mobilidade por sexos (%)

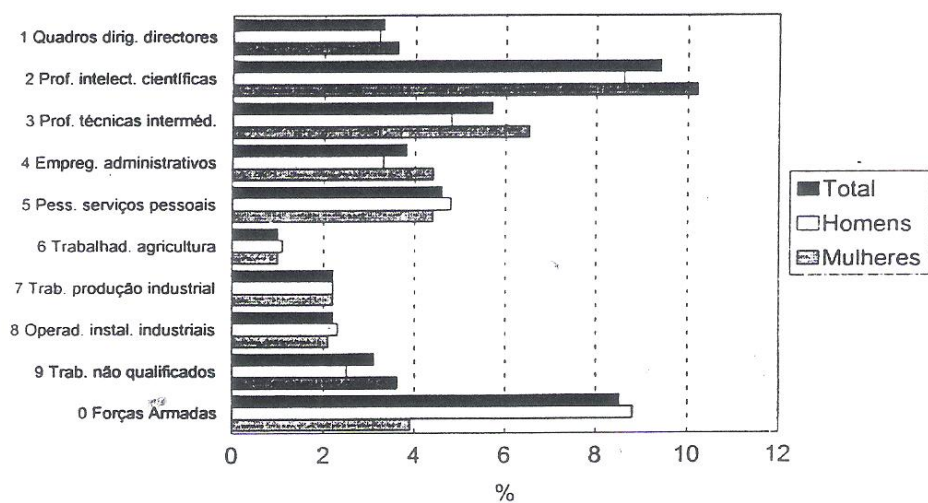


Gráfico 10.7
População residente (1991) e migrantes (1985-91)
por grupos sócio-económicos (%)

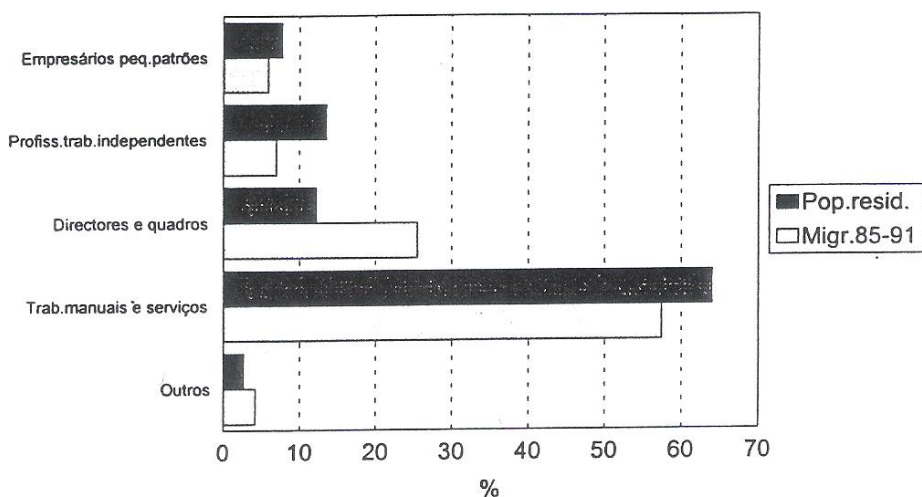
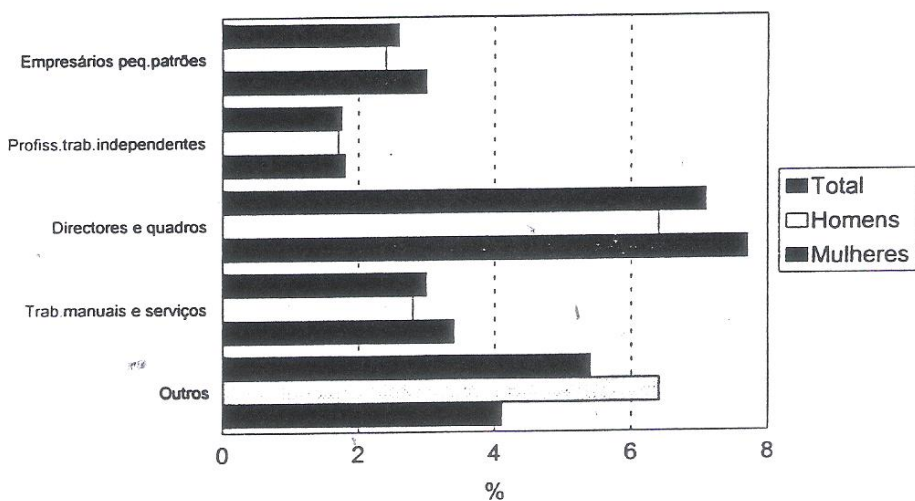


Gráfico 10.8
Migrantes (1985-91) por grupos sócio-económicos
Propensão à mobilidade por sexos (%)



média à deslocação das restantes categorias agregadas - com excepção dos “outros”, que incluem as Forças Armadas (para uma desagregação das profissões de “topo”, ver capítulo seguinte).

Em segundo lugar, reparamos que os grupos profissionais assalariados são relativamente mais móveis do que os restantes. Tomando a situação na profissão (**Quadro A.4.4**) verificamos que a propensão à mobilidade dos assalariados duplica a dos proprietários e independentes (3,8% de migrantes, contra 2,4% nos “patrões” e 2% nos isolados). A mesma ideia decorre da observação dos GSE, onde empresários e pequenos patrões (2,6%) e profissionais e trabalhadores independentes (1,7%) revelam índices de migração bastante inferiores aos dos outros grupos ²⁴⁹. Neste aspecto, praticamente todas as referências teóricas nos dizem que a propriedade, seja de meios de produção (como neste caso) seja de habitação, é um factor inibidor da mobilidade. A sua maior rigidez pode resultar de um cálculo económico directo (maiores custos de mobilidade) ou da maior quantidade de recursos “particularistas” existentes nas condições de patrão e de independente: o facto de a actividade empresarial envolver, muitas vezes, grande intensidade de vínculos locais (tanto financeiros como de capital social) conduz a maior fixação espacial destes agentes (ver capítulo 2).

A ideia da maior mobilidade, em termos relativos, da população mais qualificada e representativa das profissões de “topo” da estrutura produtiva, nomeadamente os quadros intelectuais e científicos - e, num outro plano, quadros intermédios e actividades ligadas aos serviços -, parece ficar comprovada por estes dados. Como vimos atrás, outros trabalhos já destacaram esta característica das migrações inter-regionais portuguesas. Esta mobilidade liga-se, entre outros factores, ao crescimento deste tipo de recursos humanos, à sua maior procura relativa pelas organizações (públicas e privadas) e à sua escassez em múltiplos contextos regionais - onde, em contrapartida, abundam recursos não qualificados. Apesar da plausibilidade teórica, as principais dificuldades em generalizar a partir destes dados residem em dois aspectos: nas condicionantes próprias das questões retrospectivas (a captação da identidade no “destino”) e no contexto - temporal e espacial - analisado. Neste último ponto, uma vez que os valores se circunscrevem a um período de crescimento e modernização estrutural da economia portuguesa, poderá existir uma sobre-representação das

²⁴⁹ O caso dos “empresários e “pequenos patrões” já foi objecto de apreciação por alguns autores. Embora não sejam referidos números comparáveis aos que aqui apresentamos, a sua fraca mobilidade geográfica é confirmada no estudo de Silva *et al.* (1989: 35): segundo estes, 68% dos “empresários e gestores da indústria” (empresas com mais de 10 trabalhadores) exercem a sua função no distrito onde nasceram, sendo a fixação concluída igualmente forte (52% do total).

deslocações de “topo”, pois uma época de depressão poderia levar a outras movimentações ²⁵⁰.

(c) Ramo de Actividade Económica

A análise da movimentação migratória interna em Portugal, no período 1985-91, por ramos e sectores de actividade (ver **Quadros A.4.6 e A.4.7**), oferece-nos os últimos elementos indispensáveis a uma caracterização sócio-económica das migrações. O grau de mobilidade permitido pelas diferentes actividades económicas; o peso relativo dos sectores tradicionais - agricultura, indústria e algum sector terciário (como o comércio) - e dos modernos; o peso das movimentações no âmbito do Estado (por exemplo, funcionários públicos, professores, médicos) ou, inversamente, da actividade económica privada - são alguns dos elementos que estes dados podem esclarecer. O peso das diferentes actividades, na população activa e nos migrantes, apresenta, de facto, dissemelhanças. Na população activa total, em 1991, predominam ramos “tradicionais”: os quatro maiores são as indústrias transformadoras (26,1%), comércio (15,1%), construção (10,7%) e agricultura (10,1%). A hierarquia da actividade dos migrantes é, porém, diversa: predominam os ligados às indústrias transformadoras (apenas 17,2%) e comércio (13,4%), mas agora seguidos pela administração pública, defesa e segurança social (12,5%) e ensino (10,7%). De uma forma geral, verificamos que, à medida que passamos dos ramos de actividade ligados ao primário para o secundário e, depois, para o terciário, o peso relativo de activos e migrantes vai-se alterando, com predomínio sucessivo dos segundos. As actividades ligadas ao Estado representam, em particular, uma importante concentração de migrantes: enquanto a administração pública, defesa e segurança social, ensino, saúde e serviços sociais (ramos L, M e N) - que são, maioritariamente, públicos - representam um pouco menos de 17% dos activos, detêm 30% dos migrantes ²⁵¹.

²⁵⁰ Note-se que a hipótese do “dualismo migratório” que analisámos em pontos anteriores (ver capítulo 7) não se verifica, aparentemente no contexto inter-regional português. Quer tomando por base valores relativos quer absolutos, a movimentação de categorias sociais intermédias (da indústria e dos serviços) é importante. A este nível devemos, no entanto, conjugar movimentos internos e internacionais. Estes últimos têm-se responsabilizado por um número crescente de quadros e de trabalhadores pouco qualificados dirigidos à economia nacional (ver capítulo 14).

²⁵¹ As diferentes propensões à mobilidade reflectem este escalonamento de posições. Os ramos onde a mobilidade populacional é máxima pertencem, todos, ao sector terciário: ensino (7,4% destes indivíduos transpuseram uma fronteira NUTS 3 entre 1985 e 1991); saúde e serviços sociais (5,8%); administração pública, defesa e segurança social (5,6%); hotéis e restaurantes (5,6%); outras actividades de serviços (5,5%); e actividades imobiliárias e serviços às empresas (5,2%). Os primeiros são, também, aqueles cuja ligação ao aparelho de Estado é mais elevada. Inversamente, os ramos onde a mobilidade é mínima são, como se esperava, a pesca (1%) e a agricultura (1,3%), seguidos das indústrias transformadoras (2,3%), construção (2,9%) e comércio (3,1%). Trata-se, no conjunto, das actividades dos sectores económicos tradicionais (agricultura, indústria e terciário tradicional).

A mobilidade desencadeada por actividades industriais parece ser fraca (pelo menos em termos relativos). Estes dados podem resultar de várias situações: ou a criação e a expansão de empresas são hoje reduzidas, induzindo poucos movimentos migratórios; ou, nas estratégias de localização e expansão, se opta por mão-de-obra local, sem desencadear novos fluxos migratórios; ou a mobilidade geográfica das empresas industriais é reduzida, causando escassos movimentos de recursos humanos; ou existem poucas empresas (ou grupos de empresas) multirregionais, que promovam, através dos mercados internos de trabalho, transferências directas de recursos. A principal explicação deve residir, para além do cenário actual de reduzida criação de emprego na indústria (o aumento do número de activos tende a ocorrer, cada vez mais, no terciário), em duas particularidades da sociedade portuguesa. Em primeiro lugar, o padrão de baixa qualificação de muitas das actividades industriais favorece estratégias de permanência ou de preferência por meios “rurais”, sobretudo no Norte e Centro litorais. A reduzida migração deve ser, neste aspecto, encarada em duas perspectivas. Quanto aos recursos menos qualificados, a mobilidade de operários ou é inexistente ou, a ser necessária, é de pequena escala, assumindo a forma de deslocações quotidianas sem ruptura com a residência e actividades agrícolas de complemento (cf., quanto à importância deste modo de reprodução social, Pinto, 1985; Santos, 1985; Almeida, 1986; e Reis, 1992). Quanto à mobilidade dos recursos mais qualificados, esta é escassa, devido ao baixo padrão global de qualificação. A criação de pendularidades alargadas para os centros urbanos pode, também, iludir a necessidade de deslocações migratórias “clássicas” para os meios de implantação. Em segundo lugar, a existência de economias de aglomeração em zonas de indústria já instalada explica o restante da fraca mobilidade destes agentes económicos, uma vez que, na criação ou expansão de empresas industriais, é utilizada mão-de-obra (de diversa qualificação) já residente (caso típico da zona metropolitana de Lisboa) ²⁵².

²⁵² Parece, neste ponto, assistir-se a alguma “inércia” das forças de localização empresariais, com escolhas baseadas em vantagens decorrentes de áreas já instaladas (economias de aglomeração) ou ligação prévia do empresário ao meio local (cf. Reis, 1992 e Almeida, Ferrão e Sobral, 1994). Qualquer que seja a explicação adequada, as actividades empresariais preferem as características da força de trabalho local, não induzindo nem nova procura de trabalho nem transferências internas de recursos; isto é, elas tornam-se pouco responsáveis, de forma directa, por migrações dos agentes económicos. É, também, de admitir que a alteração de posição relativa dos modelos de crescimento regional a partir dos anos 80 (declínio da zona urbana de Lisboa e aumento da vitalidade do Norte e Centro litorais) contribuiu para acentuar a inércia das migrações relativamente ao sector industrial.

Note-se, ainda, quanto às actividades ligadas à construção, que a sua baixa mobilidade migratória reveste aspectos particulares. A existência de movimentações frequentes neste tipo de actividades, incluindo alterações de estaleiros e deslocações pendulares, muitas vezes com dimensão semanal, tem sido destacada por alguns autores (cf. Ferrão, 1985: 587-9 e, mais recentemente, Pinto e Queiroz, 1996). Este tipo de mobilidade (temporária, pendular ou “nómada”) contradiz a ideia de fraca movimentação - que apenas resulta do critério de fixação residencial dos agentes.

A ideia de que muitos dos percursos inter-regionais contemporâneos são efectuados no âmbito do sector terciário e do Estado não é, por seu lado, estranha à teoria migratória. As actividades públicas devem, em particular, ser destacadas. Apesar da recente crise de expansão do Estado de Bem-Estar, os processos de alargamento dos serviços públicos e as políticas de incidência territorial têm importantes repercussões migratórias. No caso português, estes dados são evidentes. Apesar de nada nos referir o grau de “voluntariedade” ou o carácter definitivo associados a muitos dos percursos migratórios (muitas das deslocações ligadas ao ensino, por exemplo, ocorrem num jogo estratégico cuja finalidade, não raramente, é o regresso ao local de origem); nem dispormos de dados sobre movimentos pendulares (de maior ou menor raio geográfico e âmbito temporal, que interligam o país numa rede complexa) - o Estado surge como responsável pelo desencadear do maior volume relativo de mobilidade. O carácter tardio da expansão do Estado de Bem-Estar, em Portugal, deve ser, neste aspecto, acentuado (cf. Santos, 1985). O facto de só após 1974 se ter promovido uma maior expansão das formas de regulação estatal (incluindo a disseminação geográfica do ensino e da saúde, por exemplo) indica-nos que esta forma de mobilidade espacial se deverá ter acentuado apenas nessa data. O facto de, em termos internacionais, se tratar de um Estado com uma capacidade escassa revela-nos, também, o reduzido volume que estes fluxos, apesar de tudo, apresentam (sobre as dinâmicas territoriais do Estado, ver o final deste capítulo).

1.3 - Mobilidade Social e Ciclo de Vida

Um ponto importante a trabalhar, no capítulo da selectividade, é a correlação entre as características sociais dos migrantes e a sua estrutura demográfica. Um dos objectivos aqui presentes é tentar conhecer, de forma sintética, como variaram os percursos de mobilidade social em função do ciclo de vida dos agentes sociais ²⁵³; um

²⁵³ Uma avaliação rigorosa deste tema exigiria apuramentos por agora não disponíveis. No que diz respeito à mobilidade social, seria necessário saber até que ponto a mobilidade geográfica que se verificou (relembre-se que a migração é a variável independente que controla a selecção de indivíduos com que trabalhamos) constitui, ou não, uma mobilidade profissional ou social. O pressuposto de aqui partimos é que existe uma relação provável entre estes fenómenos. Embora a relação entre “mobilidade social” e “geográfica” seja uma questão em aberto, e dependa quer do contexto histórico quer de considerações teóricas mais gerais, é sabido que os custos implicados por um movimento migratório só deverão ser aceites se existirem benefícios equivalentes; desse ponto de vista, a mobilidade de longa distância será mais provavelmente assumida se ocorrer em simultâneo com um percurso de mobilidade (cf. capítulo 2). Quanto à posição no ciclo de vida, os actuais indicadores não esgotam o problema. Mesmo se o cruzamento do género com a idade nos pode introduzir algumas variações nos ciclos de vida, a ausência da condição familiar impede-nos de ser, neste ponto, conclusivos. O facto de não trabalharmos com o estado civil dos migrantes; de desconhecermos se os percursos migratórios são efectuados isoladamente ou em família; de não podermos ponderar os mecanismos de decisão familiar, incluindo o grau de autoridade masculina ou os custos e benefícios colectivos da migração - impede um conhecimento aprofundado deste fenómeno.

outro é realizar uma análise multivariada, para confrontar a mobilidade por categoria sócio-profissional com variáveis potencialmente perturbadoras, como o sexo e, sobretudo, a idade. Apesar das limitações metodológicas, algumas ideias podem ser relevadas neste trabalho. Os principais dados de base constam do **Quadro A.4.8**²⁵⁴, eles são indicativos da composição social da população portuguesa e da diferente propensão, por categorias sociais e grupos etários, à mobilidade. A sua representação gráfica, por sexos e idades, encontra-se nos **Gráficos 10.9, 10.10 e 10.11**. Se considerarmos os valores mais agregados, recordaremos algumas ideias expostas anteriormente. Notamos, assim, que a mobilidade geográfica varia com a idade dos agentes. A mobilidade é mínima nas idades jovens (onde a actividade económica não é ainda importante) e reduz-se nas idades avançadas (apesar de, após os 60 anos, registar ligeiro aumento); o percurso crescente de mobilidade é efectuado até atingir um máximo aos 25-34 anos (tendência semelhante nos dois sexos). O facto de os factores de rigidez à migração irem aumentando com a idade adulta, incluindo os que decorrem do ciclo de vida familiar e activa (integração profissional estável), deverá explicar aquela variação. A possibilidade de os percursos de mobilidade social “ascendente” apresentarem também um máximo naquelas idades - como acontece no caso britânico (Goldthorpe *et al.*, 1987; Savage, 1988) - , a partir do qual as probabilidades de melhoria se vão reduzindo, poderá ser outro dos elementos de explicação.

Mais interessante é observar os comportamentos por idades e sexos segundo o “filtro” das categorias sócio-profissionais. Considerando a população total e os grandes agregados sócio-profissionais (**Gráfico 10.9**), notamos que a tendência de evolução é invariante em todos os grupos: o máximo de mobilidade geográfica é sempre atingido aos 25-34 anos. A primeira grande diferença a considerar reside na intensidade destas mobilidades: enquanto, no caso dos directores e quadros, o valor atinge um máximo de cerca de 12% de indivíduos móveis naquela idade, o número mais reduzido pertence aos profissionais e trabalhadores independentes, com apenas 3,7% de mobilidade. Nos

A ausência de dados “longitudinais” completa as razões para um deficiente aprofundamento do tema. Os “inquéritos retrospectivos”, apesar de pouco abundantes, estão disponíveis numa série de países (cf. Courgeau, 1973a, 1984a e 1988: 93-6, para os casos francês e geral; Sautory, 1987/88, também para França; Fielding, 1992 e 1994a: 304-5, para o Reino Unido; Wagner, 1990, para a Alemanha; ou Davanzo e Morrison, 1981, para os Estados Unidos). A característica principal destes inquéritos é a auscultação de relatos individuais, de modo a constituir histórias de vida; o seu principal objectivo, no campo da análise da mobilidade, é situar, em momentos exactos do ciclo de vida, os pontos mais relevantes da mobilidade social e geográfica dos indivíduos. A marcação dos acontecimentos familiares, mudanças de actividade e mudanças de residência permite articular as trajectórias familiares, profissionais e migratórias, de forma a explicar, de forma multivariada, as migrações (cf. Courgeau, 1984a).

²⁵⁴ Este tipo de análise é efectuado por Savage (1988) para o caso recente do Reino Unido. Apesar das diferentes metodologias adoptadas, os dados britânicos e portugueses possuem vários pontos de comparação; foi com o propósito de melhorar a comparabilidade que as categorias etárias incluídas correspondem às enunciadas por Savage e não ao tipo de repartição que realizámos atrás.

Gráfico 10.9
Migrações inter-regionais (NUTS 3), 1985-91
GSE e ciclo de vida

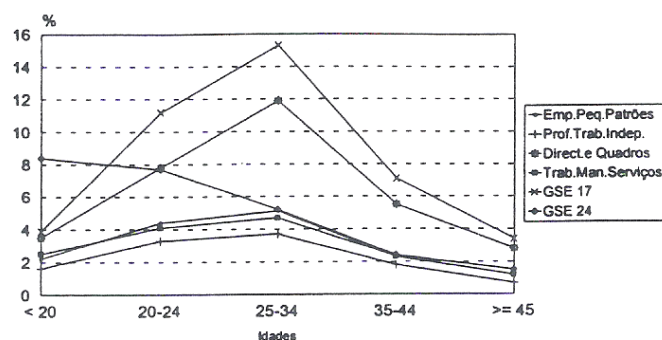


Gráfico 10.10
Migrações inter-regionais (NUTS 3), 1985-91
GSE e ciclo de vida - Homens

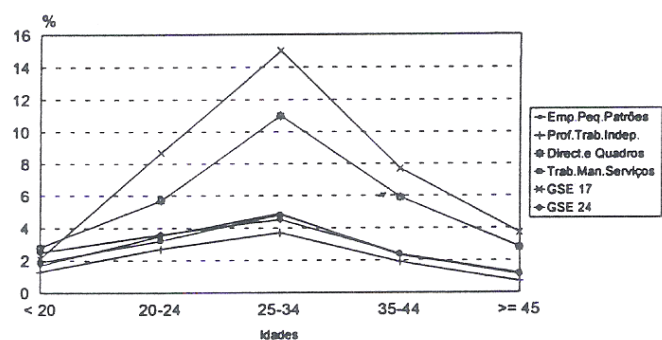
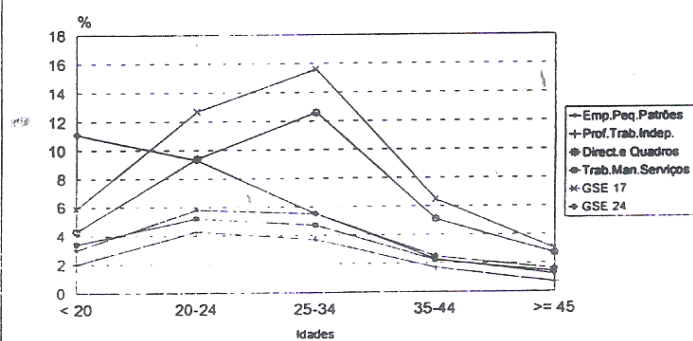


Gráfico 10.11
Migrações inter-regionais (NUTS 3), 1985-91
GSE e ciclo de vida - Mulheres



directores e quadros, esta diferente intensidade expressa-se, também, numa mobilidade ao mesmo tempo mais precoce (provavelmente associada à carreira escolar) e mais tardia (provavelmente associada a promoção profissional). Isto é, se os estímulos à migração geográfica, em grande parte ligados a melhoria da condição social, se apoiam universalmente numa posição comum do ciclo de vida, eles variam bastante, na sua intensidade, consoante o meio sócio-económico de pertença. Em alguns casos, as oportunidades de melhoria prolongam-se numa maior parte do ciclo de vida, enquanto noutros as deslocações geográficas têm lugar num período mais concentrado (note-se, por exemplo, que as deslocações dos directores e quadros aos 35-44 anos são mais intensas do que as de todos os outros grandes agregados sócio-profissionais na idade “máxima” de mobilidade)²⁵⁵.

As variações resultantes do comportamento dos sexos perante a mobilidade introduzem uma segunda grande diferença nos padrões de mobilidade e relação com o ciclo de vida. De facto, comparando as linhas de propensão à mobilidade de homens e mulheres (ver **Gráficos 10.10 e 10.11**), verificamos que o padrão “regular” de deslocações acima descrito é apenas típico dos homens: em todos os grandes agregados, como em todos os GSE considerados, o “máximo” situa-se nos 25-34 anos, com a diferente intensidade de deslocações por meio social a corresponder às características médias da população. Já o caso das mulheres oferece uma clara especificidade. Tomando os grandes agregados, o “máximo” acima referido apenas corresponde ao grupo dos directores e quadros; em todos os outros grandes grupos a mobilidade feminina máxima ocorre aos 20-24 anos. Considerando os GSE mais discriminados, as diferenças são mais intensas. Notamos, agora, que a maior mobilidade aos 20-24 anos é a regra, e não a excepção; e que os grupos “atípicos” são da exclusiva responsabilidade deste género. O caso mais saliente é o dos trabalhadores menos qualificados do comércio e serviços (GSE 24): estes representam uma

²⁵⁵ O argumento de que a maior mobilidade relativa dos “quadros” se poderá dever à sua maior juventude fica, assim, parcialmente refutado. É certo que o grupo dos quadros é de constituição social recente, tal como a abertura do ensino universitário só há poucos anos iniciou uma produção abundante de jovens licenciados (ver capítulo anterior). Neste sentido, o grupo é, certamente, constituído por uma proporção elevada de jovens - indivíduos com maior propensão relativa à mobilidade. O facto de, entre todos os adultos jovens, os quadros serem, claramente, os mais migrantes, invalida, porém, o efeito enviesador da estrutura etária. Apesar disto, dois outros tipos de variáveis poderão “perturbar” a leitura do fenómeno. Por um lado, o ciclo de vida dos licenciados é diverso do dos outros agentes económicos, pois são obrigados a um maior prolongamento da vida não activa (como estudantes). A entrada num estabelecimento de ensino pode implicar, assim, uma mobilidade precoce; e a saída para o primeiro emprego poderá obrigar a nova mobilidade, um pouco mais tardia. Por outro lado, o facto de os “estilos de vida” dos licenciados serem, provavelmente, diversos dos da restante população pode implicar outras diferenças. Em matéria de constituição familiar, por exemplo, aqueles podem estar mais ligados a novos tipos de união familiar ou conhecerem vínculos familiares mais frágeis. Uma vez que uma proporção elevada deste grupo é constituída por solteiros, vive em coabitação ou é divorciada e separada, é natural existir maior mobilidade. Caso esta influência se confirme, são os “estilos de vida” familiares, mais do que os constrangimentos da profissão, a proporcionar mobilidade a este grupo.

importante proporção das mulheres migrantes; e a sua linha de mobilidade apresenta uma diminuição contínua acentuada, com o máximo a situar-se no início da vida activa (11,1%, nas idades inferiores a 20 anos) - propensão à mobilidade das mais elevadas neste género ²⁵⁶.

O último ponto a salientar prende-se com uma provável polarização social dos ciclos migratórios. A observação dos padrões de mobilidade dos GSE agregados já nos revelou a diferente intensidade dos fluxos. Uma leitura mais atenta dos GSE discriminados indica-nos que existe uma quase constante no acesso a valores de migração elevados: a posse de qualificação e credenciais educativas. De facto, não apenas o valor máximo de mobilidade encontrado se situa no GSE 17 (quadros intelectuais e científicos), como é a ligação a profissões “intelectuais e científicas” que diferencia, internamente, os outros grandes agregados. Notamos, assim, que é nos casos dos empresários (GSE 2), pequenos patrões (GSE 5) e profissionais independentes (GSE 10) com “profissões intelectuais e científicas” (a par, naturalmente, do GSE 17) que se verificam os valores mais elevados de mobilidade global e os ciclos mais “amplos” de mobilidade, com muitas deslocações no início e em fases mais tardias da vida activa (situação comum aos dois sexos). Esta situação contrasta, claramente, com a mais baixa mobilidade (em termos relativos) dos trabalhadores menos qualificados e, inclusivamente, com os padrões “atípicos” que descrevemos. Parece indiciar-se, destes dados, que as oportunidades de mobilidade social permitidas (ou paralelas) a uma migração geográfica são mais correntes para o caso dos trabalhadores qualificados do sector terciário, nomeadamente os diplomados pelo ensino superior, e mais diminutas para os outros segmentos profissionais. Tal facto pode ligar-se quer à maior importância das “carreiras burocráticas” no interior de organizações governamentais ou privadas (incluindo o sistema de ensino e a rede hospitalar, por

²⁵⁶ Em geral, a existência de um “pico” de mobilidade geográfica muito precoce no grupo dos trabalhadores menos qualificados do comércio e dos serviços pode revelar as limitações de mobilidade social deste segmento. Em contraste com os grupos de topo, a sua baixa movimentação geográfica pode revelar escassez de oportunidades de melhoria de vida. Mesmo quando existe mobilidade ascendente, esta pode não superar os escalões sociais mais baixos ou ficar limitada ao raio geográfico das cidades (cf. Esping-Andersen, 1993b).

As diferenças por género permitem-nos, ainda, estabelecer algumas ilações. Em primeiro lugar, e na ausência de dados acerca da condição familiar dos migrantes, não é possível apurar se a sobre-mobilidade feminina nas idades jovens resulta do seu carácter “dependente”, no momento do casamento, implicando deslocação para a região de residência do cônjuge, ou percursos autónomos para procura de melhoria das condições de vida. Ainda assim, e uma vez que é vulgar encontrar uma sobre-mobilidade mais intensa do sexo feminino até aos 24 anos, tendendo depois os números a convergir nos dois sexos, é provável que nos deparemos, de novo, com o impacto do casamento. Em segundo lugar, e excepto para o caso dos directores e quadros, onde o padrão de mobilidade feminina é muito próximo do dos homens, é provável que o final da mobilidade “ascendente” das mulheres termine mais cedo: uma vez que muitos dos máximos migratórios são atingidos aos 20-24 anos, a diminuição dos percursos posteriores pode significar (na ausência de deslocação interna ao meio de residência) menores oportunidades relativas de mobilidade.

exemplo), enquanto canais de mobilidade, quer ao significado decisivo da posse de credenciais na época contemporânea ²⁵⁷.

2 - As Características Diferenciais dos Fluxos Regionais

Antes de analisarmos as migrações dos quadros altamente qualificados, existe uma outra perspectiva que importa abordar. Conhecendo os principais fluxos migratórios inter-regionais que caracterizaram o país, sobretudo nos anos 80 (ver capítulo anterior); e sabendo quais são as variáveis que mais agiram sobre a selectividade dos fluxos; é necessário conhecer as características diferenciais de cada fluxo inter-regional, ou, por outras palavras, que tipo de selectividade revelam as migrações à partida de determinadas regiões e à chegada a outras. O aprofundamento completo desta questão não está, como é natural, incluído nos objectivos deste trabalho. Tal exigiria conhecer as características de cada modelo de crescimento regional e abordar, um a um, os segmentos envolvidos nos fluxos migratórios. Alguns elementos para uma caracterização genérica das migrações inter-regionais portuguesas, segundo o perfil demográfico e sócio-económico dos fluxos migratórios, podem ser, porém, apresentados. O carácter sintético da sua abordagem deve ser entendido menos pela sua menor relevância do que por servirem de enquadramento ao tipo concreto de mobilidade que nos ocupa - a dos quadros ²⁵⁸.

2.1 - A Selectividade Demográfica

As características demográficas predominantes nos fluxos migratórios inter-regionais portugueses repercutem-se, como se esperaria, em todas as regiões (ver, para a totalidade dos números, **Quadros A.4.9 a A.4.19**). Se quisermos destacar o

²⁵⁷ Infelizmente, não existem dados que permitam averiguar a evolução no tempo destes diferentes tipos de mobilidade. É provável que a situação actual se diferencie da de décadas anteriores, quando uma deslocação significativa de população não qualificada ocorreu de regiões deprimidas (sobretudo o interior rural) para o litoral urbanizado (sobretudo a área urbana de Lisboa). Nesse período, não apenas o número de licenciados era pouco significativo, como as oportunidades de emprego para recursos humanos pouco qualificados, tanto no sector secundário como terciário, foram abundantes. Um padrão de mobilidade como o encontrado, em 1985-91, para o GSE 24 (trabalhadores pouco qualificados ligados aos serviços), sobretudo no seu segmento feminino, pode indiciar que ainda subsiste uma mobilidade inter-regional deste último tipo (nomeadamente deslocações de meios rurais para urbanos).

²⁵⁸ Os elementos que a seguir se apresentam referem-se apenas a algumas dimensões dos fluxos migratórios e a regiões agregadas. Recorremos, de novo, à exploração intensiva da questão migratória retrospectiva 1985-91 do Recenseamento de 1991, para além de informações provenientes de outros estudos. As variáveis seleccionadas foram as variáveis demográficas mais simples - sexos e idades - e um indicador sintético das características sócio-económicas - os GSE. A nomenclatura regional de análise foi uma síntese entre NUTS 2 e NUTS 3, que permite subdividir o território em grandes regiões transversais (Norte, Centro, etc.) cruzando-as com a dimensão Litoral / Interior. A unidade básica de referência migratória foi, ainda, NUTS 3.

elenco das invariantes notamos, em primeiro lugar, que a sobre-feminização dos fluxos se verifica em todos os casos analisados (à excepção de um único: as entradas migratórias na Madeira). Por outras palavras, tanto os fluxos de emissão como os de repulsão interna revelam sistematicamente uma maioria de elementos do sexo feminino. Em segundo lugar, a juventude dos fluxos é praticamente uma constante. Em todas as migrações, os adultos jovens (15-29 anos) representam entre cerca de 1/3 e metade do total. Em terceiro lugar, o mesmo acontece com a variação das relações de masculinidade por grupos etários. Em todos os fluxos regionais, assistimos a uma quebra acentuada deste indicador nas idades adultas jovens (15-29 anos) - correspondente a maior mobilidade das mulheres jovens - e forte elevação nas idades adultas seguintes - correspondente a maior mobilidade de homens maduros.

Algumas variações regionais são, no entanto, importantes. No que diz respeito à repartição por sexos, notamos que os valores mínimos de mobilidade feminina são encontrados nas entradas em regiões interiores (algumas das proporções mínimas de mulheres migrantes são as da imigração na Madeira, Açores, Centro Interior e Norte Interior) e saídas de Lisboa e Vale do Tejo (valores entre 49 e 52%), entre outros. Os valores máximos de mobilidade feminina, em contrapartida, são claramente simétricos (saídas das regiões interiores e entradas em Lisboa e Vale do Tejo, com valores situados entre 56 e 59%). Estes dados reflectem realidades diversas mas coerentes: maior repulsão feminina nas regiões rurais do interior, incluindo as ilhas; e maior atractividade de Lisboa e Vale do Tejo (para além do caso pontual de importante migração masculina para o Algarve). Algumas destas realidades são consonantes com observações vistas anteriormente, nomeadamente sobre a tradicional mobilidade das mulheres para a região urbana de Lisboa (e para o sector terciário) ou a repulsão que as regiões rurais sobre elas exercem (cf. Amaro, 1985 ou Fonseca, 1988). Os nossos dados sugerem que a procura de mobilidade social, no caso das mulheres originárias do interior rural, continua a ser o percurso para Lisboa, sobretudo dirigido ao sector dos serviços pouco qualificados (com passagem, ou não, pelo sistema de ensino) - mantendo-se, assim, os mecanismos tradicionais de migração.

Quanto à distribuição por idades, a juventude generalizada dos fluxos não elimina algumas particularidades regionais. Verificamos que os valores mínimos de fluxos de adultos jovens (15-29 anos) ocorrem nas entradas em regiões interiores (entre 28 e 33%) e nas saídas de Lisboa e Vale do Tejo (29%) - situação simétrica, mais uma vez, à dos máximos de fluxos nestas idades (saídas do Norte e Centro interiores e entradas em Lisboa e Vale do Tejo, com cerca de metade dos fluxos totais). Por outras palavras, prossegue a repulsão dos jovens, em início de vida activa, do interior rural, e

a atracção deste grupo para o litoral urbanizado, sobretudo Lisboa. Os valores de migrantes nos grupos etários seguintes (30-44 anos e 45-64 anos, correspondentes à maturidade da vida activa ou ao final do ciclo de vida activa) invertem, de forma gradual, estas posições. Estas situações reflectem uma maior complexidade dos percursos geográficos, à medida que se prolonga o ciclo de vida activa, num sentido que tende a favorecer o reequilíbrio territorial. Quanto, finalmente, ao grupo dos idosos (65 e mais anos), os números disponíveis não apresentam um padrão regular, inviabilizando a confirmação plena de algumas teses modernas sobre “migrações de reformados”.

Avaliando conjuntamente estes percursos, parecem transparecer diferentes estratégias dos indivíduos, durante o seu ciclo de vida, associadas a oportunidades de mobilidade social. O início de actividade, com maior abertura de percursos de mobilidade, tende a deslocar-se, na generalidade, para o litoral do país, dadas as maiores oportunidades profissionais e de consumo (incluindo equipamentos) que aí existem (uma importante excepção, que estudaremos à frente, ocorre no segmento dos quadros) (cf., sobre a atracção de adultos jovens e as suas consequências sobre a estrutura demográfica, Cruz e Santos, 1990: 366-7 e Peixoto, 1990a). Quanto ao período de maturidade de carreira profissional (onde os percursos de mobilidade atingem alguma estabilidade), este aparenta alguma indefinição geográfica, embora exista tendência para inversão de percursos. Já o final de ciclo de vida activa é nitidamente simétrico ao percurso mais jovem: em final de carreira, são raros os que abandonam as regiões interiores e, em contrapartida, mais os que para aí se deslocam (cf., também, Amaro, 1985). Notemos, ainda, que a hipótese de migração familiar conjunta, onde se poderão enquadrar estes últimos casos, parece ficar parcialmente confirmada se avaliarmos a proporção dos migrantes com idade mais jovem (entre 5 e 14 anos em 1991) - com valores máximos à saída do litoral e entrada no interior ²⁵⁹.

2.2 - Migrações e Mercados de Trabalho Regionais

Como vimos anteriormente, com base no grau de selectividade dos fluxos migratórios inter-regionais em 1985-91, a propensão à mobilidade parece aumentar à medida que “subimos” na escala da qualificação escolar e profissional e nos dirigimos

²⁵⁹ Com base no Recenseamento de 1981, Amaro (1985: 635-9) já salientava que o panorama de saídas das regiões “centrais” (Lisboa, Setúbal e Porto) para as “periféricas” era complexo. As migrações internas “ascendentes” poderiam, segundo ele, constituir tipos distintos. Em primeiro lugar, o “regresso à terra” no fim do ciclo de vida activa - regressos sobretudo oriundos de Lisboa. Em segundo, a saída de indivíduos com idades activas jovens (20-39 anos) - regresso dos estudantes à região de origem (por dificuldade em aceder ao mercado de trabalho), saídas por dificuldades de obtenção de emprego e deslocações de “profissionais” (médicos, professores, etc.) para as periferias, no seguimento do desenvolvimento regional após 1974. Em terceiro, alguns fluxos familiares para as periferias, sobretudo oriundos da região de Setúbal.

para o sector terciário da economia. Tal acontece apesar de a maioria dos fluxos de migrantes ser ainda composto por trabalhadores com pouca ou média qualificação (que representam mais de metade dos fluxos) e de os quadros e dirigentes pouco ultrapassarem um quarto do total. Simplesmente, estes montantes alteram a lógica da estratificação social global em Portugal, sub-representando o primeiro grupo e sobre-representando (por vezes em mais do dobro) o segundo. Não iremos realizar, neste ponto, uma análise equivalente, por regiões, à efectuada para o total do país, o que exigiria um estudo demasiado especializado. Os valores que tomaremos como base referem-se apenas à distribuição dos migrantes, por GSE, em cada região (ou, para cada uma, as principais categorias sociais recrutadas e aquelas que dela emigram) (ver **Quadros A.4.20 a A.4.30**). Na prática, iremos discutir a ligação entre os grupos sociais migrantes e os mercados de trabalho regionais. Independentemente das estratégias individuais envolvidas (que podem passar por deslocações “permanentes” ou de “passagem”, por exemplo), os diferentes fluxos migratórios expressam, por si só, algumas características básicas do território.

(a) A Composição Social dos Fluxos

Como decorre do seu peso na estratificação social do país, os principais grupos migrantes, em quase todas as regiões, são os trabalhadores manuais e dos serviços. Eles representam sempre, no mínimo, cerca de 1/3 dos fluxos totais e, no máximo, perto de 2/3. A distribuição regional dos fluxos deste segmento é muito significativa. Os máximos atingidos são as saídas migratórias do interior do país (Norte Interior, Centro Interior e Alentejo) e, por contraposição, as entradas no litoral (sobretudo o Algarve e Lisboa e Vale do Tejo), com valores entre 62 e 68% - únicas proporções que representam o peso “médio” do segmento em Portugal. A tradução do significado social destes números parece evidente. Muitos dos fluxos dirigidos do interior para o litoral continuam a revestir características “tradicionais”: não apenas seguem correntes territoriais já consolidadas, como continuam a drenar mão-de-obra com menor qualificação, residente no interior, para o litoral urbanizado. Os mercados de trabalho que mais absorvem esta população são, como habitualmente, a região de Lisboa e Vale do Tejo e - como novidade a partir dos anos 70 - o Algarve.

Mesmo sabendo que muitos dos activos do interior “rural” não praticam já a agricultura (a população activa agrícola actual é muito envelhecida) e que muita da atracção urbana não passa pelo sector industrial, actualmente em declínio como fonte de emprego (excepto no que respeita à construção civil), não deveremos andar longe

do tipo de motivação económica e caracterização social dos migrantes corrente nas últimas décadas: indivíduos com baixos rendimentos, fraca qualificação escolar e profissional, percursos de mobilidade caracterizados por rupturas profissionais ou sociais (fuga ao desemprego, mudança de emprego ou de tipo de organização) e, provavelmente, redes de apoio familiar instaladas no destino (sobretudo no caso da região urbana de Lisboa) ²⁶⁰. Algumas novidades, no entanto, se colocam. Por um lado, como vimos no capítulo 9, os fluxos migratórios não atingem, no total, os grandes volumes absolutos dos anos 60 ou 70. A redução global do número de migrantes, bem como dos índices de atracção do litoral e de repulsão do interior, testemunham este facto. Por outro, parece verificar-se um aumento da qualificação média dos migrantes: é significativa a presença de uma maioria de empregados semi-qualificados do terciário (GSE 21) e um grupo importante de operários qualificados e semi-qualificados (GSE 22). A elevação generalizada do nível de escolarização da população, bem como a terciarização crescente (ainda que em sectores tradicionais), explicam parte desta situação. O facto de os melhor preparados parecerem estar em condições vantajosas para inserção profissional no litoral pode explicar outra parte ²⁶¹.

Se, em valor absoluto, este grupo de migrantes é, quase sempre, maioritário (as excepções são as Regiões Autónomas dos Açores e Madeira), o grupo mais sobre-representado parece ser, sistematicamente, o que envolve alguns dos segmentos de topo da estrutura social: os directores e quadros. No conjunto do país, os GSE correspondentes a este tipo de agrupamento (GSE 15 a 19) representam cerca de 12% da população com actividade económica total e 1/4 dos migrantes. Este último número ainda se reforça em algumas regiões. Os máximos atingidos por estes fluxos invertem, agora, a lógica dos menos qualificados: as proporções mais elevadas são registadas, por um lado, à entrada das ilhas ou do interior (Madeira, Açores, Norte Interior, Centro Interior e Alentejo, com valores entre 31 e 49%) e, por outro, à saída do litoral (Centro Litoral e Lisboa e Vale do Tejo, situados entre 30 e 39%) - para além das saídas dos Açores (38%). Numa primeira leitura, a ideia de que os recursos humanos mais qualificados alimentam o crescimento económico das regiões já desenvolvidas não se confirma com estes dados. Pelo contrário: são as regiões mais deprimidas do território

²⁶⁰ Os números de que dispomos nada nos dizem acerca do tipo de trajectória sectorial ou profissional escolhida. Uma vez que os dados reflectem apenas a posição social à chegada, é inviável conhecer as características destes migrantes à saída do interior - nomeadamente saber se deixaram a agricultura ou outro sector de actividade, ou se se mantiveram na mesma actividade profissional (ou entidade empregadora).

²⁶¹ Esta última condição pode resultar do trabalho de Honório (1993), que admite que a frequência de cursos de formação profissional no interior potencia, precisamente, a saída de jovens para o litoral, com relevo para o Norte litoral (incluindo o norte do distrito de Aveiro), área metropolitana do Porto, zona litoral de Leiria, Lisboa e Setúbal. Na opinião do autor, a obtenção de qualificações profissionais no interior pode mesmo "incrementar" a "fuga de população para o litoral" (id., *ibid.*: 30).

que atingem uma maior incorporação relativa dos agentes qualificados, “libertando-se” simultaneamente dos não qualificados. Em contrapartida, o litoral verifica uma situação perfeitamente simétrica (surgindo, de algum modo, como um território “qualificante”) ²⁶².

Poderemos argumentar que muitos destes movimentos de quadros resultam, apenas, do regresso de estudantes universitários às suas regiões de origem, onde adquirem um lugar no mercado de trabalho. De facto, o problema, atrás referido, das avaliações migratórias no “destino” através das questões retrospectivas poderá enviesar a realidade, no caso de se considerar como residência anterior dos estudantes o local de estudo (parece certo, por exemplo, que ele é responsável pela elevada “repulsão” de quadros com habilitação superior do Centro Litoral, devido à importância da Universidade de Coimbra). Apesar disso, podemos pensar que os números continuam a ter forte significado. Não apenas muitas das saídas do litoral e entradas no interior não correspondem a ex-estudantes, como o simples facto de o local de estudo deixar de reter a população escolar (como acontecia, frequentemente, no passado) representa uma alteração qualitativa nestes fenómenos. Os principais problemas residirão, como veremos no capítulo seguinte, numa importante “rotação” destes agentes e nas “clivagens” existentes, com o acesso ao interior a predominar apenas no caso das profissões ligadas a carreiras públicas, e a actividade privada, sobretudo nos sectores dinâmicos da economia, a exercer atracção para o litoral ²⁶³.

Salientem-se, ainda, a propósito destes dados, alguns pontos importantes. Em primeiro lugar, a observação dos saldos migratórios inter-regionais, em valor absoluto, confirma a tendência para um maior “equilíbrio” sócio-económico entre as regiões. É interessante notar, assim, que o sinal dos saldos migratórios de alguns GSE particulares inverte, frequentemente, a tendência global da região. Esse é, por exemplo, o caso de

²⁶² A observação dos GSE particulares conduz-nos à confirmação destas ideias. Assim, os “quadros intelectuais e científicos” (grupo que, na população activa portuguesa total, não ultrapassa os 4,7%, mas que responde por 13,2% dos migrantes) conhece uma proporção de entradas nas regiões do interior que oscila entre os 19 e os 28% dos totais regionais (Madeira, Açores, Norte Interior, Alentejo e Centro Interior), sendo quase sempre o grupo com maior volume de entradas (excepto no Centro Interior, onde é segundo). Outro grupo também muito representado, nestas regiões, é o dos “quadros técnicos intermédios” (entre 9 e 18% do total de entradas). Em conjunto com os GSE 21 e 22 (“empregados administrativos do comércio e serviços” e “operários qualificados e semi-qualificados”), aqueles representam o essencial das entradas nas regiões interiores. Em contrapartida, os “quadros intelectuais e científicos” constituem uma larga fatia da “repulsão” do litoral, como é o caso do Centro Litoral (25,2% das saídas totais) e Lisboa e Vale do Tejo (17%).

²⁶³ No que se refere aos restantes GSE, as diferenças entre litoral e interior não são tão salientes. Note-se, no entanto, que também no caso dos empresários e pequenos patrões e dos profissionais e trabalhadores independentes o interior conhece uma situação favorável. De facto, nestas regiões, o conjunto relativo de entradas nestes grupos volta a exceder o das saídas (excepto no caso das ilhas). O principal benefício verificado por estas movimentações ocorre, porém, apenas em dois segmentos particulares: o dos patrões e independentes com profissões intelectuais e científicas e dos relacionados com a agricultura. No primeiro caso, trata-se da confirmação da tendência para uma sobre-qualificação do acesso ao interior (neste caso, afastada do problema da inserção estatal destes agentes). No segundo, resulta da natureza ainda rural destas regiões.

todas as regiões do interior continental e Madeira, onde a perda líquida de activos acontece nos grupos menos qualificados e se inverte, precisamente, nos mais qualificados. Esta selectividade na atracção e repulsão de activos constitui, aparentemente, um “filtro” vantajoso nos mercados de trabalho regionais das regiões mais deprimidas. Inversamente, as regiões do litoral registam saldos positivos em praticamente todos os GSE, com a significativa excepção daqueles últimos ²⁶⁴. Em segundo lugar, a ideia veiculada por alguns autores (como Pumain e Courgeau, 1993) de que a migração tende a ser mais *inter-regional* para os quadros e mais *intra-regional* para os empregados menos qualificados do terciário e operários (ou, por outras palavras, que a mobilidade dos quadros é mais elevada em grandes distâncias) não encontra confirmação total na realidade portuguesa. Assim, e apesar dos actuais dados não terem sido construídos com o propósito de verificar tal afirmação ²⁶⁵, notamos que existem diferenças entre a composição dos fluxos migratórios que ligam as regiões consideradas e dos movimentos “intra-regionais” que ocorrem dentro delas; apenas em alguns casos, no entanto, o grau de qualificação dos migrantes inter-regionais é maior do que o das deslocações internas à região.

(b) Entrepostos Migratórios, Mobilidade e Ciclo de Vida

Uma questão cujo estudo é importante é a do papel de algumas regiões como eixos de “rotação” de fluxos migratórios ou, como designámos no capítulo 9, entrepostos migratórios. O que está aqui em causa é conhecer, região a região, um conjunto de atributos: qual o volume dos fluxos que para aí são atraídos e que dela emanam; quais as características diferenciais da população à entrada e à saída (por exemplo, género, posição no ciclo de vida, composição social dos migrantes); e saber, por último, se os fluxos de entrada e saída envolvem os mesmos indivíduos (imigrantes e, noutra fase do ciclo de vida, emigrantes) ou se, pelo contrário, agem sobre indivíduos diversos. Estas dimensões migratórias serão tanto mais significativas, numa região, quanto maior for o volume dos fluxos nos dois sentidos. Esta questão é facilmente aplicável ao caso português. Como vimos atrás, nenhuma região apresenta fluxos de sentido único: em

²⁶⁴ No caso do Centro Litoral e Lisboa e Vale do Tejo são mesmo os “quadros intelectuais e científicos” o grupo cuja perda líquida é mais acentuada - fenómeno que, se se liga ao efeito do retorno de estudantes, não deixa de ser indicativo de algumas transformações regionais. O caso de Lisboa e Vale do Tejo é, a esse respeito, exemplar. Dos grupos que podemos, grosseiramente, considerar como de “topo” da estrutura social - GSE 1 a 17 -, verificamos que a região perde em todos (excepto nos GSE 2 e 3 - empresários) e ganha sistematicamente nos segmentos menos qualificados de todos os sectores de actividade (GSE 17 em diante).

²⁶⁵ Deve-se salientar, desde logo, uma limitação metodológica importante: os movimentos intra-regionais considerados referem-se apenas às deslocações entre NUTS 3 no interior da região respectiva; uma verdadeira análise da mobilidade local deveria ter descido a uma escala inferior, como os concelhos.

todas, em maior ou menor grau, se combinam numerosos fluxos de entrada com saídas migratórias. O caso mais relevante, deste ponto de vista, é o da região de Lisboa. Considerando o período 1985-91, para ela se dirigem entre 1/3 (NUTS 3) e 41% (NUTS 2) dos fluxos inter-regionais do país; e dela emanam cerca de 1/3 das migrações totais. Considerando que estas trocas incidem sobre a totalidade do território, o destaque da região de Lisboa como “redistribuidora” de agentes sociais é evidente. Uma das ligações teóricas interessante deste conceito é, como sublinhámos, a metáfora regional - a “escada rolante” - utilizada por Fielding (1992).

Dados os vários condicionamentos - teóricos e metodológicos - de análise, iremos apenas, neste trabalho, ensaiar uma primeira abordagem ao tema. O caso privilegiado será, dado o volume relativo de fluxos migratórios envolvidos, o da região de Lisboa - neste caso, na versão ampla de Lisboa e Vale do Tejo (NUTS 2). As principais características dos movimentos migratórios internos nesta região foram vistas nos pontos anteriores. Assim, quanto à estrutura demográfica (**Quadro A.4.13**), a nota dominante é a juventude das entradas e a maturidade das saídas. Entre todos os fluxos de atracção, os de adultos jovens (idades entre 15 e 29 anos) constituem a principal parcela, com 46,6% do total; tal como admitido por Fielding (1992) para o caso britânico, trata-se de indivíduos na fase inicial de mobilidade social ascendente. Quanto às saídas migratórias, os adultos jovens são ainda em número significativo (mas apenas com 29,1% do total) e destacam-se, sobretudo, os adultos em idade madura e no final de ciclo de vida (30-44 e 45-64 anos). Curiosamente, nas idades de reforma (65 e mais anos) a situação inverte-se e Lisboa volta a adquirir uma maior quota relativa de entradas ²⁶⁶.

As principais tendências para as deslocações contrárias de grupos sociais foram, também, já referidas (**Quadro A.4.24**). Neste caso, a nota mais visível é a entrada relativa dos elementos menos qualificados e repulsão relativa dos mais qualificados. Quanto à imigração interna, os “trabalhadores manuais e dos serviços” são perto de 2/3 dos fluxos totais, destacando-se os “empregados de serviços” e os “operários qualificados e semi-qualificados”. A quota de saídas é diversa: aqueles grupos sociais

²⁶⁶ O saldo migratório globalmente positivo da região de Lisboa e Vale do Tejo em 1985-91 só encontra, assim, correspondência nas idades particulares 15-29 e 65 e mais anos. Em todos os outros grupos considerados, a região conhece um défice migratório: 5-14 anos (hipótese de emigração familiar, com os adultos em idade madura), 30-44 anos e 45-64 anos. Nada nos diz que sejam os mesmos indivíduos a empenhar-se nestes movimentos migratórios: tal significaria que os agentes sociais entrariam em Lisboa nas idades adultas jovens e a abandonariam um pouco mais tarde - situação que se enquadraria na hipótese de Fielding. Em qualquer caso, existe uma nítida diferença na relação entre o apelo migratório do mercado de trabalho regional e a posição no ciclo de vida, com atracção no início da carreira e maior repulsão a meio e, sobretudo, no final. Quanto ao panorama das idades de reforma, é provável que ele se ligue à falta de apoios à Terceira Idade em regiões do interior e que as redes familiares ou instituições de saúde existentes na região de Lisboa reclamem a entrada dos mais idosos.

são ainda em número importante (com quase metade do total), mas destacam-se, agora, os “directores e quadros” (30,1%, contra 22,2% de entradas), “profissionais e trabalhadores independentes” (9,9%, contra 4,8%) e “empresários e pequenos patrões” (7,1%, contra 4,2%). A análise dos GSE particulares é significativa. Face a uma atracção líquida, em termos gerais, de população activa, Lisboa e Vale do Tejo é deficitária na maioria dos segmentos mais qualificados (excepto nos “empresários com profissões intelectuais, científicas e técnicas”) e ganha nos medianamente e pouco qualificados (incluindo os “quadros técnicos e administrativos intermédios” - GSE 18 e 19 -, todos os grupos pouco qualificados dos serviços e trabalhadores manuais do sector secundário).

O cruzamento das categorias sociais e do ciclo de vida oferece-nos algumas pistas importantes de explicação (ver **Quadros A.4.31** e **A.4.32**). Analisando os valores dos migrantes, por GSE, segundo os grupos etários, notamos algumas situações diferenciais. Quanto às entradas migratórias, a maior proporção dos adultos mais jovens encontra-se, de forma sistemática, nos trabalhadores menos qualificados da indústria e serviços. Nos GSE 21, 22, 24 e 25 estas idades concentram entre 63 e 75% dos seus imigrantes, contra uma média de entradas neste escalão de 60%. Este valor significa que a maior parte do apelo migratório da região se exerce, assim, não apenas sobre as fases iniciais do ciclo de vida, como sobre aqueles em fase mais baixa de mobilidade social (grupos menos qualificados). São as oportunidades de mobilidade oferecidas pela região urbana que se fazem sentir sobre os potenciais migrantes, confirmando a manutenção das polaridades “tradicionais” do país. Se esta asserção confirma, em parte, a hipótese da “escada rolante” de Fielding, integra também uma das limitações admitidas por este autor: ainda que exista “promoção social” rápida nas metrópoles, a elevada atracção que ela exerce sobre as posições sociais menos favorecidas oferece, claramente, uma imagem de polarização.

Quanto às saídas a meio de carreira, notamos que elas afectam, sobretudo, os mais qualificados. Acima da média (já elevada: 45,9%) de saídas aos 30-44 anos, encontramos a maioria dos GSE integrados nos “empresários e pequenos patrões”, “profissionais independentes” e “directores e quadros”. Os maiores destaques relativos vão para os “empresários directores” (quase 2/3 de saídas nestas idades), indivíduos com “profissões intelectuais e científicas” (pequenos patrões, independentes e quadros) e “directores e dirigentes” (valores sempre acima de 50% dos fluxos emigratórios totais). De novo, parte da tese de Fielding é confirmada. A saída inter-regional da principal metrópole resulta da aquisição de uma boa posição social por parte daqueles que aí atingiram um ponto elevado de mobilidade ascendente. As saídas em fase final de carreira (idade posterior a 45 anos) transportam, no entanto, alguma indefinição, com

deslocações elevadas de empresários, pequenos patrões e trabalhadores independentes. Tal pode ter sobretudo a ver com a procura de uma nova actividade profissional no local de destino, mais do que com o prosseguimento de uma carreira estável ²⁶⁷.

Em contrapartida, as entradas migratórias para a região de Lisboa em final de ciclo de vida são, de novo, de todos os segmentos mais qualificados ou com melhor posição social. Empresários, pequenos patrões, independentes, directores e quadros entram, em proporção importante, nestas idades. Em rigor, também a “meio da carreira” (30-44 anos) as entradas deste grupo se situam acima da média. Tal situação oferece uma importante diferença do caso nacional em relação ao modelo de Fielding. Ao contrário do caso britânico, as deslocações para o exterior da principal metrópole podem ser encaradas, em Portugal, como deslocações de “passagem”, tendo em vista um regresso ao local de origem. A grande polaridade exercida pela região urbana de Lisboa, em particular, e pelo litoral do país, em geral, poderão explicar a não fixação tendencial de muitos dos agentes qualificados deslocados. Por outras palavras, as regiões exteriores à metrópole, em lugar de serem o final da “subida” social, figuram apenas como “patamar intermédio” da mesma “escada rolante”. As grandes disparidades existentes entre as regiões portuguesas poderão explicar esta diferença ²⁶⁸.

A complexidade da situação portuguesa é sublinhada por Ferrão (1996). Segundo este, existe um paralelo entre o papel desempenhado pelos diferentes “pólos urbanos terciários” do país em relação à mobilidade, tanto no que se refere às áreas metropolitanas de Lisboa e Porto como às cidades médias do litoral e interior. No campo da mobilidade social, escreve este autor que

“Os pólos urbano-terciários (...) representam não só destinos finais como pontos de passagem em relação a outras áreas, nuns casos com manutenção da situação sócio-profissional anterior (efeito trampolim), noutros com percursos ascendentes neste domínio (efeito escada-rolante)” (id., *ibid.*: 189)

²⁶⁷ Como é sugerido em vários trabalhos sobre o caso britânico (por exemplo, Fielding, 1992 e 1994a; ou Savage, 1988), muitos dos “emigrantes” da metrópole podem abandonar a actividade original e instalar-se como empresários ou independentes na região de destino. Tal poderá estar relacionado com as dificuldades de emprego na região de origem, com opções de tipo familiar ou com a possibilidade de mobilidade ascendente no destino, com utilização própria dos recursos (económicos, em qualificações, em capital social) adquiridos na região urbana.

²⁶⁸ Como veremos no capítulo seguinte, pode admitir-se uma outra diferença em relação ao caso britânico. Apesar de os números agora tratados não o revelarem claramente, existe uma grande importância da mobilidade de jovens quadros para o exterior das regiões metropolitanas. Parte destes movimentos poderão ter a ver com um “regresso” à residência familiar depois de concluído um período de estudos; mas, em geral, eles representam a necessidade, face a várias carreiras profissionais, de deslocação para diversos pontos do país para conseguir uma mobilidade ascendente. Deste ponto de vista, poderemos dizer que a saída das metrópoles portuguesas, por parte dos mais qualificados, é também mais precoce do que a britânica; e que, mais uma vez, as regiões não metropolitanas, longe de serem destinos finais de mobilidade, são frequentemente territórios de passagem num circuito social ascendente. Noutros termos, as pequenas e médias cidades portuguesas funcionam, por vezes, como uma “primeira escada rolante”, tanto para “locais” como para “metropolitanos” (situação que a “periferia” dos médicos nos anos 80 ilustra claramente).

Mais do que enfatizar a importância da metrópole de Lisboa ou da do Porto poderá ser, assim, necessário estudar, com maior pormenor, o papel da rede “multipolar” das cidades portuguesas, como eixos de gravidade das várias migrações inter-regionais. O facto de o papel das cidades de natureza “intermédia” tender a aumentar nas actuais sociedades - como “nós” de uma organização económica e social em rede (ou como “ilhas” em “configurações territoriais de tipo arquipélago”) - poderá reforçar estas perspectivas (cf. Ferrão, 1992 e Ferrão, Henriques e Neves, 1994). Independentemente da importância (inclusive internacional) das cidades de maior dimensão, vários centros urbanos regionais deverão assumir papel decisivo no futuro, como lugares de destino, ou pontos de “rotação”, de vários segmentos migratórios ²⁶⁹.

(c) As Dinâmicas Territoriais

No contexto do actual trabalho, a leitura e interpretação completa dos valores trabalhados neste capítulo é, como atrás salientámos, impossível de realizar. Poderemos salientar, no entanto, alguns pontos explicativos gerais que enquadram a mobilidade dos quadros altamente qualificados. Os padrões complexos de deslocações com que deparamos, com acesso de trabalhadores pouco qualificados às regiões do litoral e entrada de recursos muito qualificados (incluindo quadros) no interior, deverão ter a ver tanto com fenómenos recentes como com algumas tendências estruturais, de longa data, do território português. No caso das modificações recentes estarão, sobretudo a partir de meados dos anos 70, a maior vitalidade da administração local, a proliferação do sistema de ensino (incluindo universidades e ensino superior politécnico), a melhoria da cobertura nacional do sistema de saúde e o dinamismo do sector industrial em cidades do interior (sobretudo capitais de distrito) (ver capítulo anterior). As mudanças ligam-se, também, às formas territoriais emergentes. Fenómenos como a contra-urbanização e a consolidação de complexos territorializados de produção, cuja repercussão no caso nacional é, pelo menos, parcial, resultam das novas formas de regulação e dos constrangimentos produtivos recentes (deseconomias

²⁶⁹ O tema das ligações entre mobilidade social e geográfica segundo as posições no ciclo de vida é, ainda, uma área a explorar. A principal limitação dos dados apresentados já foi designada: com as actuais bases estatísticas é inviável apurar se são os mesmos agentes sociais que se envolvem em fluxos com sentidos opostos ou se, pelo contrário, se trata de deslocações de indivíduos diversos - situação que deveria remeter para um tipo de explicações diferente daquele que temos vindo a realizar. Deste ponto de vista, uma outra questão a investigar em futuros inquéritos é saber se os indivíduos que já efectuaram uma migração apresentam, ou não, maior propensão a nova deslocação. De facto, algumas movimentações “forçadas”, quer de estudantes quer de jovens quadros, para fora das metrópoles poderão ter repercussões importantes, a prazo, sobre o desenvolvimento territorial. A confirmar-se a sua maior propensão, o facto de um estudante, por exemplo, se deslocar para uma localidade diferente da de residência, pode constituir um factor potencialmente favorável à mobilidade futura. Os constrangimentos de acesso ao ensino superior podem representar, assim, um factor favorável ao reequilíbrio territorial futuro.

em meio metropolitano, necessidade de flexibilização do trabalho, etc.) mas, também, de um novo quadro social onde se enquadram as decisões dos agentes (incluindo a degradação de vida em meio urbano e a valorização da qualidade de vida). O facto de, neste aspecto, Portugal apresentar pontos de semelhança com os padrões migratórios actualmente em vigor em países europeus deve ser sublinhado ²⁷⁰.

Muitos dos actuais movimentos poderão, no entanto, traduzir uma tendência continuada do território português. A ausência de dados comparativos para décadas anteriores não nos permite estabelecer o início dos movimentos aqui analisados. Mas existem lógicas pesadas de constituição do sistema urbano e regional do país, consolidando diferentes tipos de mercados de trabalho, que têm modelado os fluxos migratórios. As ideias, destacadas em múltiplos estudos, de que (a) o crescimento industrial se localizou, em Portugal, tanto em alguns pólos urbanos tradicionais (incluindo a região de Lisboa) como, frequentemente, em regiões “rurais”, promovendo formas de desenvolvimento “endógeno” com estatuto urbano (e formas de inserção migratória) complexos; que (b) o pólo urbano de Lisboa se desenvolveu largamente por incorporação migratória exógena, sobretudo com trabalhadores pouco qualificados destinados à indústria e aos serviços, enquanto a densificação industrial e os pólos terciários do Centro e Norte litorais se alimentavam sobretudo da mão-de-obra local (abundante dada a vitalidade demográfica tradicional destas regiões e a baixa qualificação exigida); e que (c) as cidades do interior se têm, de há muito, consolidado sobre as actividades de serviços (incluindo intervenção pública) mais do que pela actividade industrial ²⁷¹ - representam tendências estruturais do território, com algumas

²⁷⁰ Efectuando a caracterização, por grupos sociais, dos fluxos migratórios inter-regionais entre regiões urbanas e rurais que actualmente caracterizam o Reino Unido escreve, por exemplo, Fielding: “(...) será de esperar uma alteração da composição social dos fluxos migratórios de e para as áreas rurais. Os fluxos provenientes das áreas rurais conterão menos homens e mulheres jovens das classes trabalhadoras, mas conterão mais empregados de carreira, técnicos e gestores (isto é, membros da «classe de serviços»), já que estes têm grandes probabilidades de serem transferidos pelos seus empregadores para novos postos de trabalho em outras regiões, de acordo com a evolução das carreiras característica dos mercados de trabalho internos das grandes organizações. Os fluxos para as áreas rurais conterão um maior número de pessoas perto ou já na idade da reforma, reflectindo a preferência tantas vezes expressa pelos mais abastados pelos pequenos mas prósperos aglomerados populacionais, bem como o desejo manifestado por muitos emigrantes de regressarem às suas terras natais. Tal não significa, contudo, que estes fluxos para as zonas rurais serão necessariamente dominados pela faixa etária mais idosa (...) será de esperar que a maioria dos migrantes internos pertença à faixa etária dos adultos activos, acompanhados pelas respectivas famílias. (...) a principal componente dos fluxos migratórios para as áreas rurais será constituída por membros da classe de serviços transferidos para essas áreas pelos respectivos empregadores, a que se juntarão outros indivíduos em busca de novas oportunidades nas novas fábricas, estaleiros de construção, lojas, escritórios, escolas, hotéis e assim por diante” (Fielding, 1994a: 303-4). Ainda que algumas das tendências esboçadas por Fielding não sejam aplicáveis ao interior português, é certo que vários dos movimentos que detectámos se enquadram no perfil demográfico e sócio-económico daquelas migrações.

²⁷¹ A consolidação das cidades do interior como centros terciários, suportada pela posição administrativa de “capital de distrito” de muitas delas, permite-nos pensar que uma elevada incorporação de recursos qualificados, recrutados exogenamente ao meio (por migrações inter-regionais), existe desde há muito (sejam estudantes oriundos da região ou outros indivíduos).

décadas (pelo menos) de existência, que podem explicar muitos dos fluxos recentes (cf., por exemplo, Bruxelas, 1987).

Podemos, ainda, admitir que existem sobretudo dois tipos de causalidades ligadas aos movimentos migratórios inter-regionais: as que se devem a causas directamente económicas, nomeadamente as que resultam da actividade económica privada; e as que se devem à acção do Estado. No primeiro caso, contam-se todas as formas de atracção (ou repulsão) migratória relacionadas com a actividade industrial e com o terciário não governamental. A atracção migratória de segmentos pouco qualificados para a indústria ou serviços da região urbana de Lisboa; a atracção de segmentos mais qualificados para o terciário de Lisboa, Porto ou outros pólos urbanos; a deslocação de quadros para empresas situadas em regiões urbanas ou não urbanas - poderão enquadrar-se nesta situação. A ausência de uma maior diversidade de polaridades migratórias em Portugal dever-se-á, precisamente, ao largo recrutamento local, de tipo “endógeno”, da população ligada à actividade industrial e à elevada concentração regional das actividades produtivas, tanto industriais como terciárias (no caso dos quadros, a mobilidade ligada à actividade empresarial será avaliada no capítulo 12).

No segundo caso, contam-se as deslocações devidas à difusão das actividades do Estado, tanto sob a forma de centralização como de disseminação territorial. A ideia de que a actividade do Estado não é separável da iniciativa económica privada é conhecida: muitas das actividades públicas caracterizam-se por representarem uma “socialização” dos custos de investimento privados. Embora várias das iniciativas estatais se relacionem com a instalação de actividades industriais (por exemplo, atracção de multinacionais ou promoção de investimentos públicos em regiões periféricas), um largo campo de acção parece ser específico, nomeadamente o que envolve a disseminação dos serviços públicos. Neste aspecto, podemos admitir uma relativa independência das políticas governamentais em relação ao cálculo económico directo. A disseminação da rede administrativa, a cobertura do sistema de ensino ou hospitalar e a melhoria gradual dos serviços obedecem muitas vezes a lógicas “extensivas” de tipo territorial, que exigem uma presença junto das populações instaladas (ou territórios a administrar) tanto em regiões dinâmicas como periféricas (apesar do efeito de “arrastamento” causado pelas dinâmicas de povoamento).

É possível admitir que, em Portugal, a intervenção do Estado adquiriu maior importância sobre as polaridades migratórias no que respeita a Lisboa e a uma extensa rede de pequenas e médias cidades do litoral e interior. A dualidade da situação da Área Metropolitana de Lisboa, enquanto local de produção económica avançada e centro do

aparelho de Estado (e terciário tradicional), tem sido destacada por numerosos autores. É esse o argumento de Matias Ferreira (1985: 22), por exemplo, segundo o qual a região apresenta “(...) algumas características das metrópoles «pós-industriais», a par de outros elementos significativos de urbanização «dependente» - à semelhança de certas urbanizações da América Latina, em que o crescimento urbano não é «induzido» por nenhum processo de industrialização” (ver, também, Matias Ferreira, 1987). Neste sentido, podemos admitir que a incorporação migratória da região é complexa, por condensar processos modernos com lógicas tradicionais de crescimento estatal. Quanto ao interior, apesar da centralização administrativa e da fraca extensão dos serviços do Estado de Bem-Estar até aos anos 70, é possível pensar que boa parte da retenção de recursos pouco qualificados e da atracção de recursos mais qualificados não teriam sido possíveis sem intervenção pública, assumindo o Estado, assim, um papel proactivo de desenvolvimento e qualificação profissional das zonas deprimidas ²⁷².

A conjugação de mecanismos tradicionais com modernos parece estar na base, em conclusão, de muitas das deslocações migratórias inter-regionais a que o país tem assistido em anos mais recentes. Entre os movimentos “tradicionais” encontram-se a saída de adultos jovens de zonas rurais para regiões mais desenvolvidas; os fluxos de indivíduos pouco ou medianamente qualificados para as regiões urbanas; a sedimentação de quadros em pequenas e médias cidades espalhadas pelo território; e a contínua atracção dos quadros pelo litoral (mesmo em fases avançadas do ciclo de vida). Entre os movimentos recentes contam-se, em contrapartida, o incremento de saídas de adultos em idade “madura” de regiões centrais para periféricas; o aumento de saídas de agentes mais qualificados na mesma direcção (ou numa rede urbana multipolar); a utilização estratégica das periferias como ponto de “passagem” para regresso ao litoral (havendo, em termos líquidos, um benefício do interior em relação aos grupos mais qualificados); para além da diminuição global dos fluxos que destacámos no capítulo anterior. O aumento de complexidade dos fluxos, bem como o potencial de mudança existente, são, no entanto, nítidos. As tendências para o

²⁷² A fragilidade da administração pública nestas áreas urbanas pode ser expressa, no entanto, pelo fracasso relativo de algumas políticas de desenvolvimento regional. Escrevem Ferrão, Henriques e Neves: “(...) em Portugal a política das cidades médias nunca conheceu grande projecção. Muito embora a política económica nacional assumisse, já nos finais dos anos 60, o propósito da correcção dos desequilíbrios regionais, designadamente por via da reorganização da rede urbana (com a finalidade de dotar as populações de equipamentos mínimos, concentrados a distâncias razoáveis) e da expansão desconcentrada da indústria e dos serviços (apoiada em pólos de crescimento), nunca houve o empenho da administração central necessário à concretização daquele tipo de propósitos. Na verdade, se há a registar algum reforço na importância das cidades médias portuguesas no passado próximo, isso dificilmente pode ser compreendido na sequência daquele tipo de políticas. Na maior parte dos casos correspondem a fenómenos mais recentes, associados sobretudo às transformações políticas e sócio-económicas dos anos 70” (Ferrão, Henriques e Neves, 1994: 1126-7 n.).

reequilíbrio territorial e o potencial acumulado nos movimentos de “circulação” são alguns dos resultados das alterações migratórias.

Capítulo 11 - A Mobilidade Inter-Regional dos Quadros Altamente Qualificados

No capítulo anterior demonstrámos a ideia de que, no espaço inter-regional português, se verifica, na actualidade, uma maior mobilidade, em termos relativos, da população mais qualificada e representativa das profissões de “topo” da estrutura social. A análise dos percursos migratórios deste grupo deve, agora, ser aprofundada. No actual capítulo iremos proceder a uma caracterização pormenorizada (características demográficas e sócio-económicas) dos fluxos dos quadros altamente qualificados e à análise dos seus percursos regionais (origens e destinos regionais). Esta perspectiva permitir-nos-á aprofundar as observações efectuadas anteriormente, captando, em particular, a diferenciação interna dos quadros (inserção sócio-profissional concreta, actividade industrial ou terciária, pública ou privada, por exemplo) e o seu grau de sedimentação ou “rotação” em diferentes regiões, em função da posição na carreira profissional e no ciclo de vida. O tipo de material empírico a utilizar será comparável ao utilizado anteriormente: os fluxos migratórios no período 1985-91 entre NUTS 3 (incluindo a síntese de alguns percursos numa nomenclatura intermédia NUTS 2/3), com base na questão retrospectiva censitária. Os problemas metodológicos detectados para as migrações inter-regionais globais aplicam-se, naturalmente, neste ponto - e, possivelmente, com maior acuidade. Iremos, assim, tratar como mobilidade de “quadros” trajectos para os quais só é garantido esse estatuto no destino ²⁷³; e tomar como representativos movimentos detectados num contexto específico. A ausência de outros dados estatísticos justifica, de novo, este procedimento.

Na análise a desenvolver iremos utilizar uma operacionalização do nosso segmento social resultante do cruzamento de uma profissão hierarquicamente elevada na estrutura económica - as profissões 1 e 2 da actual classificação oficial de profissões (os “membros dos corpos legislativos, quadros dirigentes e directores” e as “profissões intelectuais e científicas” da CITE/88) (cf. INE, vários e Lima *et al.*, 1991) - com a posse de um diploma do ensino superior. Tal como vimos no capítulo 4, é a combinação destes dois tipos de recursos - profissionais e em credenciais - que nos interessa como objecto de estudo. Modalidades alternativas de análise seriam, naturalmente, o aprofundamento das características de todos os migrantes com profissões de “topo” (mas muitos não possuem habilitações académicas elevadas, como acontece com os empresários); ou

²⁷³ Em relação aos “quadros”, nada nos indica que essa condição profissional se verifique em 1985 e 1991, único caso onde, em rigor, se poderá falar de “mobilidade geográfica dos quadros”. Pode, sobretudo, acontecer que, 5 anos antes, o indivíduo fosse estudante ou, menos frequentemente, ocupasse um posto profissional menos elevado, efectuando depois um percurso de mobilidade profissional e geográfica.

dos diplomados pelo ensino superior (mas alguns deles não são activos ou não possuem inserções profissionais hierarquicamente elevadas, como é o caso de vários licenciados pelo ensino superior não universitário). É provável, apesar das diferenças dos universos em causa, que as conclusões a retirar não sejam muito distintas (com a excepção eventual dos empresários), pois trata-se, na generalidade, de grupos populacionais reduzidos englobados numa categoria lata de elites sociais.

1 - Características e Composição Social dos Quadros Migrantes

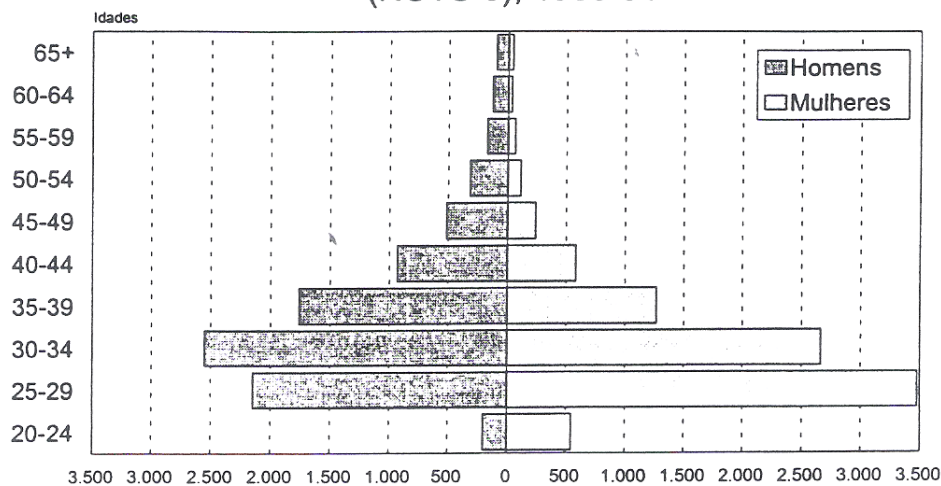
1.1 - O Perfil Demográfico: Género e Ciclos de Vida

Se considerarmos os migrantes inter-regionais, no período 1985-91, por NUTS 3, e os filtrarmos pela segmentação profissional e escolar indicada, obtemos um conjunto de perto de 18000 “quadros altamente qualificados”. Antes de mais, devemos reparar que este número é relativamente baixo. A proporção destes indivíduos no total de migrantes é reduzida: representam apenas 6,7% do total e, em relação aos economicamente activos, cerca de 12% ²⁷⁴. Estes valores devem ser, no entanto, confrontados com o baixo peso que os “quadros” apresentam na sociedade portuguesa. De facto, eles são mais elevados do que o peso relativo do grupo, o que comprova a sua maior propensão à mobilidade. Como vimos no capítulo 9, os detentores de habilitação superior, em Portugal, não chegam a 3% da população total (e atingem 3,5% da população com mais de 15 anos); apesar de não ser possível, neste trabalho, segmentar a população total com base nos mesmos critérios de operacionalização dos migrantes (conjugação de diploma com profissão elevada), o número de “quadros altamente qualificados” totais (um subconjunto da população diplomada) está longe de atingir a sua representação migratória.

Os valores relativos à estrutura demográfica dos quadros migrantes - repartição por sexos e idades - constam do **Anexo 5 - Quadro A.5.1**; a sua representação gráfica, em pirâmide de idades e gráfico de relações de masculinidade, figura nos **Gráficos 11.1** e **11.2**. O seu perfil demográfico é bastante interessante. Como seria de esperar, são sobretudo jovens: quase 1/3 têm idades compreendidas entre 25 e 29 anos e um pouco

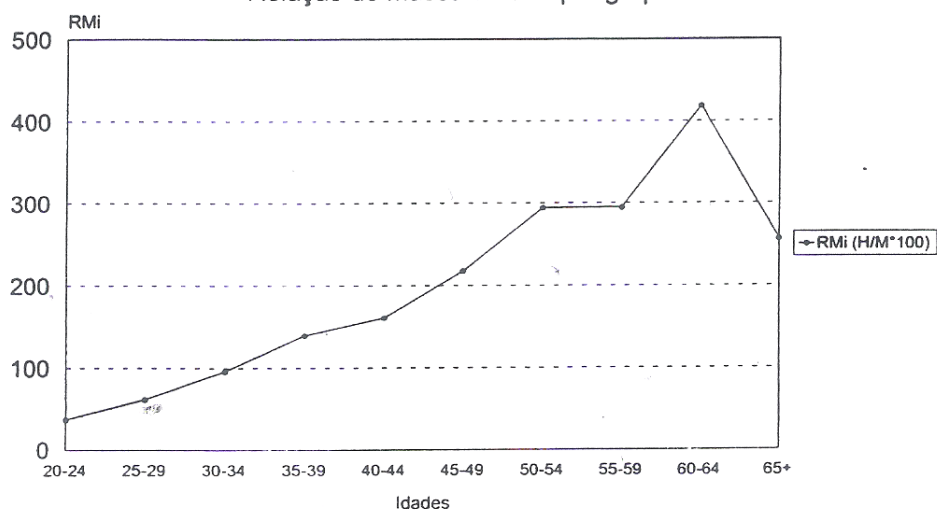
²⁷⁴ Considerando o número de migrantes inter-regionais em diferentes unidades geográficas (NUTS 1, 2 e 3) e o número de “quadros” correspondente chegamos à conclusão de que a proporção destes últimos é diminuta: decresce de um valor de 10,8%, no caso das NUTS 1, para 7%, em NUTS 2 e 6,7%, em NUTS 3 (INE, RGP 1991, dados não publicados). Estes dados sugerem-nos uma ilação (que já realizámos): a ligeira diminuição dos valores, entre NUTS 1 e 3, significa que os movimentos inter-regionais de longa distância são mais selectivos, em termos de qualificação, do que os movimentos mais curtos (mobilidade residencial no interior da mesma sub-região).

Gráfico 11.1
Quadros altamente qualificados migrantes inter-regionais
(NUTS 3), 1985-91



Nota: Os valores em abscissas correspondem ao total do grupo etário

Gráfico 11.2
Quadros altamente qualificados migrantes inter-regionais
(NUTS 3), 1985-91
Relação de masculinidade por grupos etários



menos encontram-se no escalão etário seguinte (30-34 anos). Isto é, a larga maioria são adultos jovens, situados na fase inicial do ciclo de vida activa. A distribuição por sexos revela, por seu lado, uma ligeira maioria feminina (50,4% de mulheres). A combinação da estrutura por sexos e idades revela uma distribuição particular: para além da elevada juventude, nota-se um profundo desequilíbrio entre uma população feminina abundante nas idades jovens e escassa nas adultas e um segmento masculino em situação inversa. O gráfico das relações de masculinidade por grupos etários esclarece a dimensão deste desequilíbrio. Ao contrário do que sucede em qualquer população “normal”, os valores do indicador revelam feminização até aos 30 anos e, posteriormente, não cessam de subir, atingindo um máximo aos 60-64 anos.

Dois tipos diversos de mobilidade de quadros surgem, de imediato, a partir desta leitura. A mobilidade logo no início do ciclo de vida parece contemplar sobretudo as mulheres; se elas representam metade dos fluxos totais, no escalão etário dos 25-29 anos ocupam mais de 60% do volume total de migrantes. Em contrapartida, a partir dos 35 anos a mobilidade de quadros é um facto masculino: na idade onde esta diferença é máxima (60-64 anos) os homens representam 80% dos fluxos totais. Alguns comentários devem juntar-se a estes números. Em primeiro lugar, a feminização recente dos quadros migrantes é obviamente paralela à feminização global da população universitária e do segmento profissional dos quadros. Neste aspecto, só uma comparação entre coortes de diplomados (por anos de licenciatura) e o número correspondente de migrantes, ao longo do tempo, permitiria uma medida exacta da evolução da mobilidade dos dois sexos ²⁷⁵. Em segundo lugar, num sentido mais amplo, a própria abundância de quadros migrantes jovens não se pode dissociar da democratização recente do ensino e da consolidação das categorias de “quadros”, quer se considerem os sexos masculino ou feminino. Em terceiro lugar, é necessário articular estes dados com a posição no ciclo de vida dos indivíduos. A mobilidade nas idades mais jovens, por exemplo, pode corresponder apenas ao “retorno” ao local de residência familiar dos antigos estudantes, que aí encontram emprego, enquanto a mobilidade em idade mais adiantada corresponde a uma efectiva mobilidade profissional.

Em relação a este último ponto, os dados de que dispomos parecem indicar-nos que pelo menos 2/3 dos migrantes totais exerciam actividade profissional à partida; o facto de apresentarem idades superiores a 30 anos deverá excluí-los da população

²⁷⁵ Ainda assim, a abundância relativa de indivíduos do sexo feminino, nas idades adultas mais jovens, e o seu peso total, nas idades mais avançadas, excedem provavelmente a sua representação nos diplomados com aquelas idades. Daí que possamos admitir a hipótese de que a sobre-mobilidade feminina, em termos comparativos com o seu peso no grupo, é real - mesmo se a avaliação da “independência” ou “dependência” dos fluxos (quanto ao núcleo familiar) fica por fazer.

estudantil em 1985 ²⁷⁶. O problema da anterior actividade dos quadros, no momento retrospectivo de referência, pode não ser, no entanto, crucial para a análise. Apesar da sua especificidade, esta característica não é, aparentemente, muito considerada pela bibliografia internacional. Na realidade, mais do que o facto de um estudante “regressar” ao local de residência familiar, é sobretudo destacado o de ele obter emprego como “quadro” e adquirir uma posição social correspondente nessa região. Ao destacar que, no Reino Unido, são os quadros mais jovens que migram, escreve, por exemplo, Savage (comentando dados sobre migrações inter-regionais, por grupos sócio-económicos e idades, um ano antes da migração):

“O mais relevante é a concentração de elevados níveis de mobilidade inter-regional (nos *professionals*) nas idades entre 20 e 24 anos. Isto, provavelmente, testemunha a importância da deslocação para empregos dos licenciados e de outros profissionais qualificados. É neste grupo etário, onde as probabilidades de mobilidade social são mais significativamente afectadas, que o diferencial entre os níveis de migração das classes qualificadas dos serviços e da classe trabalhadora (*service and working classes*) é mais visível” (Savage, 1988: 557) ²⁷⁷.

1.2 - O Tipo de Diploma Escolar

O tipo de habilitações literárias dos quadros migrantes fornece-nos um segundo eixo de categorização, fundamental para estabelecer clivagens internas. Com efeito, e

²⁷⁶ A exacta dimensão da mobilidade de ex-estudantes, actualmente quadros, é de avaliação difícil. Uma vez que a residência anterior se posiciona num momento há cerca de 5 anos atrás (residência em 31 de Dezembro de 1985, relativamente a 15 de Abril de 1991), a mobilidade geográfica pode ter ocorrido em qualquer momento intermédio; isto é, a idade exacta à mobilidade é de determinação impossível. Um cálculo indirecto pode, no entanto, ser efectuado. Com base no conhecimento da idade actual n é possível saber que numa idade $n-5$ o indivíduo residia (ou estudava) no local de origem. Admitindo que a idade média para conclusão de cursos universitários se situa entre os 20 e os 25 anos podemos, grosseiramente, admitir que a totalidade dos “quadros” no escalão 20-24 anos eram estudantes no anterior local geográfico; que a maioria dos indivíduos com 25-29 anos (com realce para os mais jovens) estiveram nessa mesma situação (tinham entre 20 e 25 anos em 1985); e que só a partir dos 30-34 anos a “mobilidade de quadros” (em sentido estrito) deverá ser admitida. Se tomarmos os migrantes com menos de 29 anos (maioritariamente recém-licenciados), eles representam um pouco mais de 1/3 (35,7%) do total. Se soubermos, ainda, que entre 1985 e 1991 poderão ter ocorrido percursos intermédios, entre o local primeiro de estudo e a localização actual, podemos aceitar que grande parte dos percursos aqui envolvidos (certamente mais de 2/3) dizem respeito a uma efectiva mobilidade profissional de quadros.

²⁷⁷ Consideremos, ainda, a distribuição estatística da estrutura demográfica dos quadros. A idade média dos “quadros migrantes” é de 33,7 anos; ela varia, consoante os sexos, entre os 35,6 anos, para os homens, e os 31,9 anos, para as mulheres. A idade mediana e a idade modal pouco acrescentam a esta observação: a primeira é, respectivamente, de 32, 33 e 31 anos; e a segunda de 29, 30 e 29 anos. Para além da maior juventude dos quadros migrantes femininos e maior maturidade dos masculinos, é a ideia de alguma consolidação profissional que se retém (as idades em Dezembro de 1985 eram já de alguma integração no mercado de trabalho). Os desvios-padrão associados à mobilidade, por idades, masculina e feminina, acrescentam-nos algumas ilações. O facto de o desvio-padrão ser, no caso masculino, de 8,9 e, no feminino, de 6,9, indica-nos que a mobilidade dos homens se alarga numa maior parte do seu ciclo de vida, enquanto a das mulheres é mais circunscrita a um período curto da sua vida activa. Não considerando a “perturbação” introduzida por estruturas etárias desiguais neste grupo profissional, a diferença entre uma mobilidade masculina mais regular, assentando em percursos rotineiros de mobilidade ascendente (embora maioritária na fase inicial do ciclo de vida), e uma mobilidade feminina concentrada no início do ciclo de vida (com “travagem” mais precoce dos percursos geográficos e, eventualmente, sociais - devido, provavelmente, ao casamento e constituição de família) é sugerida por estes números.

mesmo antes de avaliarmos a inserção profissional concreta, sabemos que o tipo de diploma obtido condiciona, em grande medida, os percursos profissionais que se irão desenvolver. Os dados acerca das habilitações literárias (licenciaturas/bacharelados e mestrados/doutoramentos) ²⁷⁸, por sexos e grupos etários, neste segmento populacional, encontram-se no **Quadro A.5.2**. A leitura dos dados revela alguma dispersão de valores. O grupo de habilitações mais importante pertence aos indivíduos licenciados (ou bacharéis) em Letras e Ciências Religiosas, com perto de 19% do total (19,5%, considerando os mestres e doutorados); o segundo grupo mais representado é o da Engenharia, com 15,8% (16,6%, na versão ampla); e o terceiro o das Ciências Médicas (13,2% e 14,3%). Apesar da heterogeneidade existente, algumas tendências são detectáveis. Encontramos, por um lado, um conjunto maioritário de cursos habitualmente ligados a carreiras públicas; estão, neste caso, os diplomas mais ligados ao ensino e à profissão médica. Se considerarmos os cursos de Letras, Ciências da Educação, Ciências Exactas e Naturais e algumas Ciências Sociais (como a Geografia), teremos uma maioria de agentes ligados ao ensino, sobretudo secundário; estes cursos totalizam um valor próximo dos 30% do total de quadros migrantes. Se lhes juntarmos as profissões médicas e outros agentes ligados ao Estado aproximar-nos-emos da metade dos migrantes. A proporção atingida pelos diplomas de Engenharia, Economia ou Administração de Empresas é menor, embora seja significativa: no conjunto, representam perto de 1/4 dos migrantes. Se admitirmos que muitos destes indivíduos se encontram ligados a actividades económicas privadas, industriais ou terciárias - incluindo, no caso dos engenheiros, funções de gestão (cf. Rodrigues, 1993) -, estas parecem também apresentar alguma atracção sobre os quadros migrantes.

Embora os dados que analisarmos à frente nos permitam um melhor esclarecimento destas questões, torna-se aparente o predomínio de estratégias organizacionais de mobilidade social, isto é, percursos profissionais e geográficos associados ao trabalho e carreira na mesma organização, pública ou privada (ver capítulo 2). Apesar de a obtenção de diplomas permitir a colocação directa dos agentes sociais num ponto elevado dos percursos de mobilidade (provocando uma fractura nos clássicos percursos de mobilidade ascendente, baseados na antiguidade), poderá ser o trabalho ligado a uma única organização, após a licenciatura, a permitir a mobilidade

²⁷⁸ Tal como enunciámos, o conceito de “quadros altamente qualificados” exclui alguns diplomados pelo ensino superior. Estão neste caso, por exemplo, os enfermeiros e os professores do ensino primário: embora a sua formação seja de nível superior - não universitário mas politécnico -, eles são integrados no grupo 3 da CITEP/88 (“profissões técnicas intermédias”), o que os exclui do nosso universo de estudo. Note-se, ainda, que, por impossibilidade de operacionalização (e carácter não essencial neste trabalho), não foi efectuada qualquer distinção entre a posse de bacharelato e de licenciatura - o que permite, por sua vez, integrar alguns “não licenciados” no nosso objecto.

destes indivíduos. O caso das carreiras ligadas ao ensino ou às profissões médicas é evidente: trata-se de carreiras profissionais que supõem, frequentemente, a deslocação para diferentes locais geográficos. O caso das profissões ligadas à actividade produtiva ou terciária privada é menos claro, embora se possa esperar que alguns dos “gestores” deslocados o sejam no quadro do trabalho (e promoção) nas mesmas organizações ²⁷⁹.

1.3 - A Inserção Profissional e a Posição Social

A inserção sócio-profissional dos quadros migrantes pode avaliar-se por vários indicadores. Neste ponto, iremos estudar a variação destes agentes segundo a profissão e o grupo sócio-económico. Se, no primeiro caso, nos poderemos aperceber da diferença entre as tarefas desempenhadas, no segundo poder-se-ão perceber as condições de relação social onde se integram, com destaque para a avaliação da posição perante a propriedade (empresários, pequenos patrões, profissionais independentes e assalariados). Recorrendo ao cruzamento com a variável censitária “número de trabalhadores” será, ainda, possível avaliar a dimensão da organização empregadora. Estas categorias são bastante importantes não apenas para situar as características particulares dos quadros portugueses, como também porque se trata de um ponto com crescente relevo na bibliografia internacional. Tem sido, de facto, salientada a existência de clivagens internas na “classe de serviços” mais qualificada, com influência directa nas suas estratégias de mobilidade. Esta separação ocorre entre dois tipos principais de segmentos: a *old bureaucratic service class*, ligada a empregos no sector público e grandes empresas privadas, e a *new entrepreneurial service class*, integrada em pequenas empresas ou envolvendo profissionais actuando como empresários e independentes (ver capítulo 4) ²⁸⁰.

²⁷⁹ A distinção entre os sexos é notória. Se olharmos as licenciaturas predominantes entre os homens migrantes, teremos uma clara maioria das Ciências da Engenharia (25,6%), seguidas pelas Ciências Médicas (12,3%) e Letras e Ciências Religiosas (11,6%). Inversamente, nas mulheres predominam estas últimas (25,5%), seguidas das Ciências Médicas (14%) e Outros Ramos (10,2%). A distinção entre cursos “masculinos” e “femininos”, que tradicionalmente tem dividido homens e mulheres, condiciona, directamente, estes dados. Mas eles poderão sugerir, também, a existência de diversos canais de mobilidade. A distribuição dos diplomados por idades volta a revelar diferenças. A mobilidade é, em todos os casos, um fenómeno de adultos jovens. Mas enquanto no caso feminino os movimentos decrescem continuamente com a idade (excepto no caso das Ciências Médicas, onde há um ligeiro aumento entre os 20-29 e os 30-34 anos - que talvez decorra do maior período de formação), o oposto passa-se no segmento masculino, onde muitas vezes se verifica um aumento da proporção relativa de migrantes entre os dois primeiros escalões considerados. Embora o “auge” dos percursos se pareça atingir cedo em todos os casos, dando lugar a alguma satisfação de posição social e fixação residencial, existe alguma diferença entre os sexos, com as mulheres migrantes a deterem menores oportunidades de mobilidade em fases de maturidade do ciclo de vida.

²⁸⁰ Segundo alguns autores, no primeiro segmento (a *old bureaucratic service class*) são mais importantes as estratégias “organizacionais” de mobilidade, que obrigam a percorrer posições profissionais em organizações multilocalizadas, existindo, pois, uma articulação directa entre mobilidade profissional ascendente e mobilidade geográfica. No segundo caso (a *new entrepreneurial service class*) predominam

(a) *As Categorias Sócio-Profissionais*

Estudemos, em primeiro lugar, a distribuição dos quadros migrantes por grupo profissional. Os valores respeitantes a esta variável, por sexos e grupos etários, encontram-se no **Quadro A.5.3**; as categorias profissionais consideradas foram desagregadas a dois dígitos, de acordo com a CITE/88. Quanto à população total, e conforme já se inferia pelos dados por habilitações, encontramos uma clara maioria dos docentes do ensino secundário e superior. No conjunto, eles são 41,2% de todos os migrantes com características de “quadros”. Se descermos a um nível mais desagregado de informação (categorias profissionais a quatro dígitos - valores não inscritos no Quadro), veremos que a categoria de longe mais representada são os docentes do ensino secundário, com 37,1% de todos os migrantes (cf. INE, RGP 1991, dados não publicados). A forte mobilidade destes agentes tem sido objecto de atenção particular [cf., por exemplo, Cavaco, 1990 (em particular pp. 130-1); e Ministério da Educação/DEPGEF, 1993: 35-9]. Por um lado, o aumento das taxas de escolarização no ensino secundário, a partir de finais dos anos 60 e início dos anos 70, levou a grande expansão do pessoal docente, associada ao seu rejuvenescimento demográfico e diversificação de origens sociais. Por outro, a lógica da carreira docente obriga à realização de concursos anuais antes da profissionalização, o que leva a frequentes deslocações no início do ciclo de vida. A existência de numerosos casos de mudança anual de escola em início de carreira; os poucos anos de permanência em cada uma; a elevada proporção de professores “deslocados da residência”; a instabilidade pessoal e profissional que está associada a essa condição (mudança de alunos, colegas e ambientes de trabalho) - são documentados pelos estudos realizados ²⁸¹. A

tanto estratégias “ocupacionais”, baseadas nas qualificações e pressupondo rotação de empregos (frequentemente na mesma área geográfica, dada a concentração da procura), como recursos “particularistas”, em que é exigida a permanência no meio (é o caso das actividades empresariais e independentes). Não admira que, para os agentes inseridos no segundo segmento, seja “(...) mais provável o uso de estratégias de mobilidade social envolvendo uma reduzida componente de migração espacial, em comparação com os seus colegas da *old bureaucratic service class*” (Green, 1992: 107) (cf., ainda, Savage, Dickens e Fielding, 1988; e Savage, 1988).

²⁸¹ Segundo um estudo do Ministério da Educação / DEPGEF (1993), acerca dos professores do 2º e 3º ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário no ano lectivo de 1990/91, a percentagem de professores que lecciona no mesmo estabelecimento de ensino por um período compreendido entre apenas 1 e 5 anos excede os 50% (quando muitos deles leccionam há mais de 5 anos). Tal significa que “(...) antes de obter colocação no quadro de nomeação definitiva de uma escola, ou da escola que escolheu, um professor tem que leccionar em vários estabelecimentos de ensino numa condição de transitoriedade. O facto de as expectativas dos docentes em relação à sua permanência no mesmo estabelecimento de ensino serem necessariamente baixas provoca um desgaste acrescido nos docentes que, em cada ano, se vêem forçados a reinvestir num novo conjunto de relações profissionais, e mesmo pessoais, abrindo mão dos projectos e ligações estabelecidas no ano anterior” (id., ibid.: 36). Para além deste facto, é salientado que o número de docentes que trabalham “fora do local de residência” se situa entre os 21 e os 23% (consoante o nível de ensino analisado) (id., ibid.: 37).

particularidade dos números com que trabalhamos reside, sobretudo, na avaliação comparativa com os outros movimentos - e no peso que estes agentes representam na ligação inter-regional do território (são mais de 1 em cada 3 migrantes).

A heterogeneidade que afirmámos existir fica, em alguma medida, salvaguardada pelo peso dos outros grupos profissionais. As profissões mais representadas, depois daquelas, são os “Especialistas da Administração, Comércio e Ciências Sociais”, onde se incluem várias tarefas ligadas à actividade privada, com 20% do total; os “Especialistas das Ciências da Natureza e das Ciências Médicas”, com 17,5%; e os “Engenheiros e Especialistas das Ciências Físicas e Matemáticas”, com 14,7%. Mais uma vez, se recorrermos a informação mais desagregada, encontraremos algumas profissões em destaque (embora longe do peso dos docentes do secundário): os médicos e cirurgiões (12,6% de todos os migrantes); advogados e conselheiros jurídicos (4,7%); docentes do ensino universitário e superior (3,9%); economistas (3,7%) e engenheiros e engenheiros técnicos civis (3,7%) (cf. INE, RGP 1991, dados não publicados).

Os valores referentes aos grupos sócio-económicos, por sexos e idades, encontram-se, por sua vez, no **Quadro A.5.5**. Conforme se esperaria, dados os critérios que estiveram na base na construção desta nomenclatura (cf. Lima *et al.*, 1991), a grande maioria dos quadros migrantes representam o grupo dos “quadros intelectuais e científicos” (GSE 17): estão neste caso 85,5% dos agentes aqui considerados. A especificidade de critérios que adoptamos (consideração de situações assalariadas e não assalariadas e níveis diversos de autoridade organizacional) permite-nos, no entanto, alargar a noção oficial. Encontramos, assim, “quadros altamente qualificados” como empresários, pequenos patrões, profissionais independentes e, em geral, directores e dirigentes. Os grupos mais representados, depois daquele, são os “directores e quadros dirigentes do Estado e das empresas” (GSE 15), com 4,5%; “profissionais intelectuais e científicos independentes” (GSE 10), com 4,1%; e “empresários com profissões intelectuais, científicas e técnicas” (GSE 2), com 2,4%. Apesar de não dispormos, por agora, de dados indicativos da “propensão à mobilidade” dos grupos em causa ²⁸², a ligação destes migrantes a profissões assalariadas e não dirigentes parece ser, desde já, um dado a salientar ²⁸³.

²⁸² A exigência de habilitação superior que fazemos ao grupo de “quadros” com que trabalhamos limita, seriamente, a possibilidade de equivalência com as categorias gerais. O facto de a posse de credenciais superiores acontecer, sobretudo, nos assalariados com “profissões intelectuais e científicas”, ocorrendo apenas numa minoria de empresários, isolados e dirigentes (ver capítulo 9), implica que sejam captadas, na nossa análise, proporções muito distintas de cada segmento.

²⁸³ Os valores constantes do **Quadro A.5.4** aprofundam, um pouco mais, estas observações. Constan, aí, os dados referentes à população activa e migrante globais, por profissões de “topo” (grupos 1 e 2 da CITEP/88 a dois dígitos), independentemente da habilitação atingida. A assinalar estão, apenas, os factos

O peso das categorias sócio-profissionais consoante os sexos é, como se esperaria, muito diverso. Considerando, apenas, as profissões, verificamos que, no segmento masculino, o equilíbrio entre diferentes tipos de tarefas é a nota dominante. O grupo dos docentes do ensino secundário e superior é ainda o maioritário, mas apenas com 25,9% do total dos migrantes. Significativamente, não apenas as profissões não docentes adquirem maior peso, como também os “quadros dirigentes”, sobretudo de empresas privadas, alcançam um volume relativo muito superior à média nacional. Quanto ao género feminino, é o elevado peso dos docentes, sobretudo do ensino secundário, que se releva: este grupo engloba mais de metade (56,3%) dos migrantes deste sexo. A existência de outros grupos com peso significativo não impede que se possa admitir escassa heterogeneidade - e oportunidades de mobilidade - nas mulheres. Ao contrário destas, cujas tarefas económicas, em geral, e segmentos migrantes, em particular, são canalizados para algumas áreas profissionais específicas, o apelo dos mercados de trabalho (incluindo o que exige movimentos intra-regionais) sobre o género masculino é mais vasto, exigindo-lhe a posse de um leque de saberes mais variado e permitindo-lhe o acesso a um nível de autoridade organizacional mais elevado. A ideia de que, nas sociedades contemporâneas, grande parte da posição das mulheres na grelha de estratificação social depende do Estado (Esping-Andersen, 1993b) ²⁸⁴ parece ficar confirmada, neste aspecto, para o caso português - com a agravante de que o factor migratório, em lugar de alterar essa dependência, tende a confirmar o círculo restrito de actividades económicas (e posição na estrutura social) “femininas”.

O perfil migratório dos grupos profissionais segundo a posição no ciclo de vida oferece-nos outras indicações interessantes. Quanto à população total, a tendência média para a diminuição da migração com a idade não ocorre em todos os grupos de profissões. Como seria de esperar, os grupos onde a mobilidade tardia é mais frequente são os “directores e quadros dirigentes”, tanto da administração pública como de empresas privadas (em todas as categorias aqui incluídas o volume relativo de deslocações após os 40 anos excede as ocorridas até aos 30 anos, o que não sucede em nenhum grupo das “profissões intelectuais e científicas”) ²⁸⁵. Em contrapartida, estas

de a mobilidade máxima, entre as profissões não dirigentes, ser a dos docentes do secundário e superior (10,2%) e, no caso dos quadros dirigentes, de o valor mais alto ser, significativamente, o dos pertencentes à Função Pública (propensão à mobilidade de 4,7% - embora o seu peso absoluto seja reduzido). Não considerando, agora, o eixo das credenciais educativas, verificamos que, mesmo no caso dos “dirigentes”, continua a ser o Estado o principal veículo de mobilidades sociais e geográficas.

²⁸⁴ Como sugere Esping-Andersen (1993b), foi a assumpção pelo Estado das tarefas de reprodução social que permitiu às mulheres o acesso ao mercado de trabalho; mas foi o mesmo Estado que as ocupou, muitas vezes, nas tarefas que antes desempenhavam.

²⁸⁵ É significativo o facto de estes fluxos serem, em número absoluto e relativo, reduzidos. A centralização da administração pública e a polarização espacial das funções dirigentes do aparelho económico privado explicarão porque razão, mesmo em grandes organizações (o Estado e grandes empresas), a deslocação inter-regional para assegurar cargos de chefia é escassa.

últimas apresentam um perfil mais jovem, com o máximo de deslocações precoces a acontecer no caso dos docentes do ensino secundário e superior (perto de 40% das deslocações deste grupo ocorrem antes dos 30 anos). A diferença entre mobilidades “forçadas” (ou “obrigatórias”), em início de carreira profissional, que findam mal se atinge um local de destino desejado (normalmente no litoral) ou uma inserção profissional estável; e mobilidades “voluntárias” (mais aleatórias), com carreira profissional consolidada, para efeito de promoção em fases mais avançadas do ciclo de vida, é saliente nestes dados. No primeiro caso (mobilidades “forçadas”), podemos incluir o ensino secundário e as carreiras médicas; em ambos a “obrigatoriedade” da deslocação inicial é forte ²⁸⁶. No segundo (mobilidades em fase consolidada de carreira), podemos pensar na administração pública e na direcção de empresas privadas. É certo que, muitas vezes, voltamos a lidar com percursos onde a lógica de grandes organizações (multilocalizadas) exerce forte constrangimento sobre as deslocações. De qualquer forma, a fase do ciclo de vida e as motivações envolvidas fazem diferir este grupo do primeiro ²⁸⁷. O contraste entre a mobilidade masculina e feminina, ao longo do ciclo de vida é, a este respeito, exemplar. A existência de uma mobilidade mais “madura” e irregular ao longo do ciclo de vida, no caso dos homens (inseridos em várias trajectórias profissionais), não se verifica nas mulheres (maioritariamente ligadas ao ensino). Os dois géneros parecem representar os dois destinatários típicos das estratégias acima referidas.

(b) A Condição Social e Organizacional

O esclarecimento de uma questão teórica importante que levantámos atrás - a da clivagem interna entre os grupos da classe mais qualificada [a *old bureaucratic service class* e a *new entrepreneurial service class* (cf. Savage, Dickens e Fielding, 1988)] e a sua influência sobre a mobilidade (Savage, 1988 e Green, 1992) - não se

²⁸⁶ Existe, no entanto, alguma diferença entre eles. No caso dos docentes, não apenas a deslocação é mais precoce (a duração da formação é mais reduzida) como existe probabilidade de um ritmo mais acentuado de “rotação”, sobretudo em início de carreira, com frequentes deslocações anuais e menores permanências geográficas (antes de atingida a profissionalização). Em contrapartida, a deslocação dos médicos é um pouco mais tardia e sujeita a maior estabilidade geográfica. As diferenças resultam da duração das formações, das lógicas administrativas de mobilidade e, também, da diferença no número e variedade geográfica dos estabelecimentos escolares e hospitalares.

²⁸⁷ Uma distinção tipológica interessante, tanto do ponto de vista sociológico como económico, é, como vimos nos capítulos 2 e 7, a que existe entre a “migração livre” e a “migração de carreira”. No primeiro caso, é o agente que suporta os custos da procura de emprego e da migração, sendo maior o grau de incerteza envolvido; no segundo, os custos e o risco da migração são muito inferiores, tratando-se de um percurso de natureza mais previsível - que permite uma mais fácil deslocação em família. Parecendo predominar, no caso português, as migrações de “carreira”, torna-se importante estabelecer algumas das suas modalidades internas.

pode realizar de forma completa. A avaliação rigorosa deste fenómeno exigiria o cálculo da propensão à mobilidade destas duas categorias, inviável dada a falta de indicadores importantes para o efeito. Mais uma vez, devemos proceder de forma indirecta. Dispomos, assim, dos dados referentes aos GSE da população total (população activa e migrantes), sem cruzamento com a posse de recursos educativos. Esses dados foram já estudados no capítulo anterior; se considerarmos, apenas, os GSE que mais se aproximam dos “quadros” (na nossa acepção), podemos encontrar números indicativos. Podemos, também, dispor de dados relativos à dimensão da empresa ou organização (número de trabalhadores) onde se integram os quadros migrantes. A variável “número de trabalhadores” da empresa/organização está, de facto, disponível no Recenseamento de 1991 (é mesmo uma variável essencial para a construção dos “grupos sócio-económicos”); apesar de não podermos utilizá-la para o universo populacional total, foi possível desagregar os migrantes segundo esta dimensão.

A ideia da menor propensão à mobilidade dos profissionais, em particular quadros, ligados à função empresarial e a actividades independentes - a versão mais estrita da *new entrepreneurial service class* - parece ficar, em larga medida, confirmada por estes dados. Verificando a propensão à mobilidade dos GSE totais indicados no **Quadro A.5.6**, e retendo deles, apenas, os que possuem “profissões intelectuais e científicas” (os que em maior grau dispõem de diploma superior), podemos confirmar aquela hipótese. Notamos, assim, que a probabilidade de realizar migrações geográficas, nestes agentes, varia em grau directo com o seu estatuto social. A probabilidade mínima de deslocação é a dos “empresários com profissões intelectuais, científicas e técnicas” (GSE 2), com 5,7% de deslocações no período considerado; seguem-se, em ordem crescente, as probabilidades de migração dos pequenos patrões (GSE 5) (5,8%), profissionais independentes (GSE 10) (7%) e quadros (GSE 17) (9,5%). O argumento de que a mobilidade sucede, sobretudo, em grandes organizações - condição da *old bureaucratic service class* - poderá, também, ser sustentado pela evidência disponível. No que respeita a empresários, os valores das propensões à mobilidade não o confirmam: verifica-se ligeiro aumento da mobilidade de “empresários” (GSE 2 - grandes empresas) para “pequenos patrões” (GSE 5 - pequenas empresas). O mesmo não sucede, porém, com os assalariados dirigentes: nestes, a mobilidade decresce claramente entre os “directores e quadros dirigentes do Estado e (grandes) empresas” (GSE 15) (5,4%) e os “dirigentes das pequenas empresas e organizações” (GSE 16) (4%).

No caso dos quadros assalariados não dirigentes, as conclusões são mais complexas, uma vez que o GSE 17 não decompõe, directamente, a dimensão da

empresa. Apesar disso, a ideia de que a maioria dos quadros deste tipo se emprega, em Portugal, em grandes empresas ou organizações, corrobora a hipótese de que a elevada mobilidade deste GSE se processa no quadro de estratégias “organizacionais” (quando não se tratar de recrutamento de jovens licenciados, implicando a migração destes) ²⁸⁸. Se agruparmos os quadros migrantes segundo a dimensão da empresa ou organização onde se integram (ver **Quadro A.5.7**), obteremos confirmação adicional destas ideias. Assim, verificamos que a grande maioria destes indivíduos se insere em empresas e organizações de média e grande dimensão. Em claro contraste com a média do universo organizacional português, notamos que mais de metade dos quadros migrantes pertence a organizações com mais de 100 trabalhadores, incluindo 32,5% em organizações com entre 100 e 499 trabalhadores e 20,2% em organizações com mais de 500 trabalhadores. Considerando, no GSE 17 (grupo maioritário entre os “quadros” com que trabalhamos), os ramos de actividade (assunto que desenvolveremos à frente), notamos que esta situação ocorre tanto em actividades públicas como privadas. No caso das indústrias transformadoras, por exemplo, mais de 2/3 dos quadros migrantes está ligado a empresas com grande dimensão (mais de 100 trabalhadores) ²⁸⁹.

A grande juventude relativa dos quadros migrantes pode ser, finalmente, avaliada a partir dos valores inscritos nos **Gráficos 11.3, 11.4 e 11.5**. Aí são, de novo, comparados os totais populacionais existentes nos vários GSE do “topo” da hierarquia social, independentemente da existência de diploma superior. As principais conclusões a retirar são as de que, precisamente, são os vários GSE com profissões “intelectuais e científicas” (GSE 2, 5, 10 e 17) que verificam, de forma sistemática, maior mobilidade entre os adultos jovens. De forma transversal, tanto assalariados, como pequenos patrões, profissionais independentes e - em menor grau - empresários com diploma

²⁸⁸ Os dados disponíveis sobre o enquadramento destes agentes, em Portugal, confirmam esta situação. Assim, dado o peso das carreiras públicas ligadas ao ensino e às profissões médicas, grande parte dos “quadros intelectuais e científicos” corresponde, desde logo, à *old bureaucratic service class*. No caso da actividade empresarial, segundo os dados trabalhados por Bairrada *et al.* (1993: Quadro 2.7), referentes a 1986, cerca de 60% dos “quadros superiores” e dos “quadros” em geral (incluindo superiores e médios) trabalhavam em empresas com mais de 100 trabalhadores. Esta supremacia era particularmente visível no ramo da indústria, existindo maior equilíbrio nos serviços. O estudo de alguns grupos profissionais específicos vai no mesmo sentido. Segundo Rodrigues (1993), por exemplo, para o caso dos engenheiros, mais de 2/3 inseriam-se, em 1990, em empresas/organizações com mais de 200 trabalhadores e apenas 7% em outras com menos de 10 trabalhadores. Apesar de, nos últimos 20 anos, ter havido aumento da ligação às mais pequenas empresas, é possível afirmar a natureza habitual do emprego dos engenheiros - e dos “quadros em geral” - nos grandes empregadores (*id.*, *ibid.*: 125).

²⁸⁹ Deve ser destacado que, no caso da mobilidade de quadros, quer dirigida a organizações públicas quer privadas, não é possível, neste momento, avaliar a proporção das que se orientam no interior dos mercados internos de trabalho das organizações (incluindo as deslocações por transferência ou concurso) e das que recorrem aos mercados externos de trabalho. Uma avaliação rigorosa do peso relativo das carreiras organizacionais obrigaria, de facto, a outro tipo de aproximação metodológica: seria necessário obter informação acerca de quantos migrantes trabalham para o mesmo empregador que anteriormente. Este tipo de informação, não disponível nos censos, existe em inquéritos oficiais, como o Inquérito ao Emprego (mas baseado numa amostragem com baixo valor para pequenos fluxos); ou poderá ser explorado em estudos de caso - o que realizaremos no próximo capítulo.

Gráfico 11.3
Migrações inter-regionais (NUTS 3), 1985-91
GSE e ciclo de vida - Propensão à mobilidade

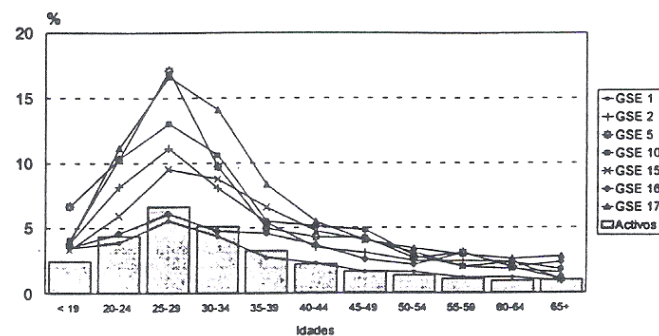


Gráfico 11.4
Migrações inter-regionais (NUTS 3), 1985-91
GSE e ciclo de vida- Prop. mob. (Homens)

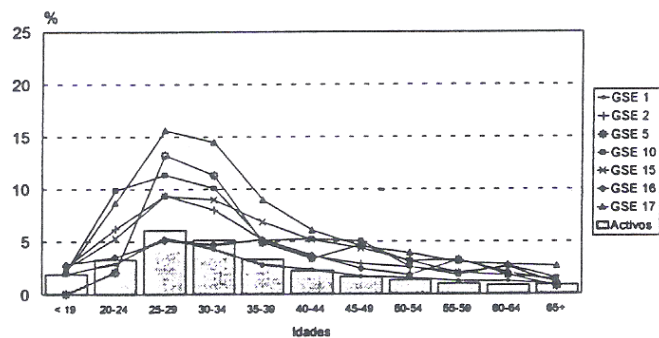
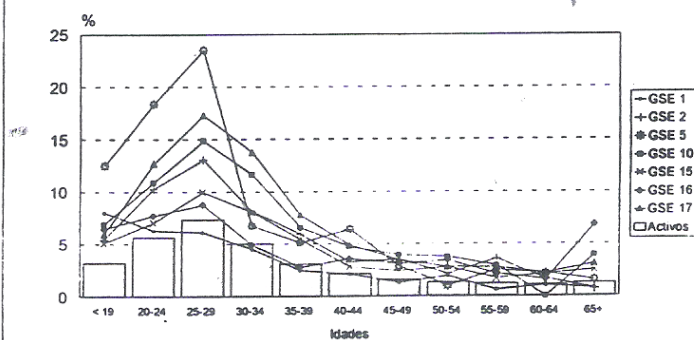


Gráfico 11.5
Migrações inter-regionais (NUTS 3), 1985-91
GSE e ciclo de vida - Prop. mob. (Mulheres)



superior apresentam as mais fortes mobilidades no início do ciclo de vida. Por outras palavras, a obtenção de um diploma potencia, como já vimos, os percursos de mobilidade, não apenas porque a procura regional é mais intensa, mas também porque as oportunidades de mobilidade social, associadas a deslocação geográfica, são mais frequentes. O momento de obtenção das credenciais tende a funcionar como um trampolim social, permitindo a entrada directa num circuito elevado de mobilidades. A maior ocorrência de mobilidade geográfica é, depois, um facto permanente até ao final de ciclo de vida, apresentando sempre um valor superior à média de deslocações, provavelmente devido a “carreiras estáveis” numa mesma organização. É improvável que estas deslocações geográficas existam se não ocorrer, em simultâneo, uma promoção nas grelhas de estratificação social.

1.4 - A Actividade Económica: Carreiras Públicas e Privadas

O eixo de inserção dos quadros migrantes que nos resta analisar é o tipo de actividade económica concreta a que se ligam. Parte do que referimos está, já, explicitado nos pontos anteriores: a ligação a uma determinada tarefa profissional supõe frequentemente um ramo de actividade determinado. É o caso, por exemplo, do grande número de docentes do ensino secundário e superior, onde a ligação ao ramo “ensino” é evidente ²⁹⁰. Os valores acerca dos quadros migrantes por ramos de actividade (segundo a nomenclatura oficial mais recente) encontram-se no **Quadro A.5.8**. A sua síntese em grandes sectores é realizada no **Quadro A.5.9**. A grande importância das actividades ligadas ao Estado é a mais imediata conclusão destes dados; tal decorre do peso relativo da “Administração Pública, Defesa e Segurança Social”, “Ensino” e “Saúde e Serviços Sociais”. No conjunto, estas actividades ocupam mais de 2/3 da totalidade dos quadros migrantes. Apesar de sabermos que, excepto no caso da primeira, estas actividades podem estar integradas no sector público ou privado, é conhecida a predominância do ensino público, tanto secundário como superior, em Portugal, bem como a ligação ao Estado da maioria das actividades de saúde. É certo que a difusão recente de estabelecimentos de ensino superior particular em múltiplos pontos do país

²⁹⁰ A natureza teórica diversa do “estatuto do trabalhador” e do “tipo de actividade” obriga-nos a alguma precaução neste ponto. Variadas tarefas profissionais poderão ser integradas em mais do que um “ramo”, ou mesmo “sector”, de actividade; e os mesmos “ramos” necessitam de especialidades profissionais (e posições perante a propriedade) distintas. Acerca da delimitação complexa das actividades económicas, ver Gershuny e Miles, 1983 ou Ferrão, 1992.

pode ter alterado, de forma importante, algumas dinâmicas regionais; mas tal não impede a integração no Estado da maioria dos activos ligados àqueles ramos ²⁹¹.

Serão de destacar, a este respeito, alguns pontos. Em primeiro lugar, deve ser salientado que grande parte da movimentação geográfica existente se deve à natureza espacial particular das actividades públicas. É o facto de o Estado necessitar, por definição, de alargar a sua rede administrativa e de serviços para melhor controlo e cobertura do território, que explica a multiplicação dos fluxos migratórios. Apesar de as tarefas específicas do Estado de Bem-Estar estarem na actualidade em retracção - o que provoca, necessariamente, maior dificuldade em assegurar os vários serviços (ensino, saúde, serviços sociais) e pode retrair os percursos migratórios futuros - é sempre inerente ao Estado uma grande amplitude de localizações. Em geral, podemos admitir que os serviços, tanto públicos como privados, exigem uma maior disseminação das actividades pelo território: ao contrário das actividades industriais, que adoptam (por efeito de economias de escala e de aglomeração) frequente polarização regional, aqueles necessitam de se inscrever junto dos consumidores, não aceitando uma tão elevada concentração (Green, 1992). As actividades terciárias públicas diferem, todavia, substancialmente das privadas: enquanto nestas últimas o critério da localização é, em larga medida, de rentabilidade económica (não considerando o efeito de redes de apoio ou o de escolhas “não racionais” de localização), o critério público é de natureza social e política: é a necessidade de manter a cobertura territorial que suscita a dispersão.

Em segundo lugar, grande parte da importância destes migrantes resulta apenas do peso que as actividades de Estado apresentam no conjunto dos grupos de “topo”. Sabe-se que uma parte elevada de todos os “profissionais intelectuais e científicos” portugueses surgiram, precisamente, no âmbito do crescimento das actividades do Estado (ver capítulo 9), pelo que a sua frequência migratória pode não reflectir uma grande desigualdade relativa de mobilidade ²⁹². Sob uma outra perspectiva, é provável que, nos últimos anos, o Estado tenha aumentado a selectividade da sua oferta de

²⁹¹ Considerando cada um dos ramos de actividade, notamos que o Ensino é o mais representado, com 41,5% do total. Por outras palavras, é ele cuja oferta regional de trabalho mais apelo faz sobre a movimentação de quadros. O segundo ramo maioritário é o da Saúde e Serviços Sociais, com 14,3% do total. Os números abrangidos neste movimento resultam, sobretudo, das profissões médicas já estudadas. Em terceiro lugar, surge-nos a Administração Pública, com 13% dos migrantes. A ligação profissional deste ramo não é evidente: poderão ser integradas nos ramos da administração pública, de natureza central ou local, muito diversas formações. As de cariz mais técnico são, provavelmente, de salientar, incluindo engenheiros, arquitectos ou economistas, por exemplo.

²⁹² Num estudo recente de Batista (1996) admitia-se, por exemplo, que uma elevada proporção dos diplomados pelo ensino superior em Portugal, entre 1979 e 1990, se encontrava profissionalmente ligada ao Estado. Apesar de os números desta autora estarem baseados num inquérito por amostragem, ela indicava-nos que cerca de 2/3 dos diplomados estavam ligados aos “serviços colectivos, sociais e pessoais” (incluindo ensino e saúde) e quase 14% aos “serviços prestados às empresas”; do conjunto, um total de 42% eram, apenas, “docentes”.

trabalho, procurando agentes mais qualificados. Ainda que esta asserção não seja válida para a maioria das novas entradas em carreiras públicas, ela deverá verificar-se, cada vez mais, em termos relativos. Devemos ainda admitir que a escassez relativa dos quadros obriga, pelo menos, à sua transferência regional, enquanto a abundância de não qualificados ao nível local permite a sua contratação no próprio meio (sem recurso a migrações). A ideia da selectividade acrescida reforça-se quando pensamos na contracção das actividades públicas e nas dificuldades de novas contratações. Este facto obriga a admitir que, de futuro, a expansão das actividades públicas será diminuta, o que poderá provocar menores índices de mobilidade territorial dos qualificados.

Em terceiro lugar, é de destacar a debilidade das actividades privadas, tanto de natureza industrial como terciária. Ao contrário do que sucede com outras migrações inter-regionais (cf., para o caso britânico, Savage, 1988, por exemplo), a mobilidade inserida naquelas actividades (incluindo a que ocorre nos mercados internos de trabalho das grandes organizações) é, em geral, escassa. Se admitirmos que a mobilidade geográfica resulta, por um lado, da oferta regional de emprego e é potenciada, por outro, pelo efeito de carreiras profissionais estáveis em organizações multilocalizadas, é a particularidade da geografia económica portuguesa que aqui se salienta. O facto de grande parte da actividade económica, de tipo industrial e terciário moderno, se encontrar instalada na região de Lisboa; de grande parte da actividade industrial do Norte e Centro litorais se caracterizar por baixa intensidade tecnológica, recorrendo sobretudo a mão-de-obra não qualificada abundante em meio local; e de o universo empresarial português ser de baixa ou média dimensão (inexistindo carreiras inter-regionais) (ver capítulo 9) - explicam, largamente, porque razão são escassas as deslocações de recursos humanos muito qualificados pelo país.

Neste último aspecto são, no entanto, de relevar alguns números. As actividades que, depois dos três ramos principais, se destacam são a actividade produtiva de tipo industrial e as funções associadas ao terciário não tradicional, em particular os serviços de apoio às actividades económicas. Se a mobilidade ligada à indústria transformadora (7,8% dos migrantes) ainda representa actividades “tradicionais”, ligadas a percursos migratórios habituais, o mesmo não pode, certamente, ser dito daquele tipo de serviços - no nosso caso, as Actividades Imobiliárias, Serviços de Aluguer e Serviços Comerciais Prestados às Empresas, segundo a nomenclatura oficial (7,7% dos migrantes). A importância deste ramo - que inclui actividades como a consultoria informática, estudos de mercado, publicidade ou selecção de pessoal - tem sido destacada por numerosos estudos recentes (cf., por exemplo, Keeble *et al.*, 1991; Ferrão, 1991 e 1992; Daniels, 1994). O seu dinamismo nos processos de recomposição económica modernos é

conhecido: o seu aumento, nos anos 80, e a sua centralidade nos processos de modernização económica e tecnológica são pontos habitualmente citados. A crescente qualificação dos recursos humanos que lhes está associada é, também, importante. Dada a sua natureza “trabalho intensiva”, com forte peso relativo de profissionais muito qualificados, o ramo é responsável por boa parte dos recrutamentos deste segmento e pode agir no sentido de criar fortes polaridades migratórias. O facto de muitas destas actividades se processarem no quadro de pequenas empresas ou como trabalho independente reduz, no entanto, a tendência à mobilidade; é provável, aliás, que muitas destas novas actividades se enquadrem no perfil da “nova classe de serviços” (a *new entrepreneurial service class*) e não nos clássicos empregos com carreiras em grandes organizações. Em Portugal, o facto de estes agentes se equipararem, em número de migrantes, aos dos sectores privados tradicionais indicia, desde já, uma mais forte propensão à deslocação - o que pode significar algumas dinâmicas regionais de tipo inovador ²⁹³.

Em quarto lugar, deve referir-se que a mobilidade inserida em carreiras públicas difere, em alguns pontos, das privadas. Do ponto de vista organizacional, os contornos da movimentação são próximos. Quer o Estado quer as grandes empresas multilocalizadas (habitualmente grupos económicos ou *holdings* empresariais) representam, nos termos da teoria de Mintzberg, “estruturas divisionalizadas” integrando várias sub-estruturas (ver capítulo 8). Desta forma, a mobilidade nos seus mercados internos de trabalho é estruturalmente semelhante - embora se possa argumentar que a rede pública é largamente superior à das empresas e que o grau de autonomia dos estabelecimentos do Estado (escolas ou hospitais, por exemplo) é, algumas vezes, superior ao de unidades empresariais deslocalizadas. Do ponto de vista dos processos de mobilidade e dos actores as diferenças são, porém, várias. O facto de a maioria das deslocações no âmbito do Estado se processar através de concursos, enquanto nas empresas (no caso dos quadros) decorre de convites; de se percepcionarem, em resultado, mais “barreiras” no caso da mobilidade pública; e de existir uma consciência de “unidade” organizacional menor no Estado do que nas empresas - são alguns dos pontos que tornam diversas estas formas de mobilidade intra-organizacional.

²⁹³ Para além dos ramos de actividade agora citados, são poucos os responsáveis por fluxos significativos de quadros. Um daqueles onde esta situação é mais inesperada é, talvez, o da banca e seguros (os serviços de “intermediação financeira”): estes albergam apenas 1,4% dos quadros migrantes, quando o seu peso no total da população activa do país é superior (como vimos no capítulo anterior, a sua “propensão à mobilidade” geral não é, também, das mais elevadas). O peso de quadros não licenciados em carreiras multirregionais e a concentração dos jovens licenciados nos pólos de recrutamento deverão ser as principais razões para esta baixa mobilidade.

2 - Os Fluxos Migratórios Inter-Regionais

Parte importante das modalidades territoriais de inserção dos quadros e alguns factores explicativos foram já vistos neste trabalho. Tal aconteceu quando estudámos as características diferenciais dos fluxos migratórios regionais e, em particular, a sua relação com os mercados de trabalho das regiões (capítulo 10). A observação dos diferentes grupos sócio-económicos permitiu-nos, então, descrever algumas das principais dinâmicas territoriais e adiantar algumas hipóteses causais, baseadas em factos recentes ou de média e longa duração. O facto de o segmento dos “quadros” conhecer grande proximidade com alguns GSE particulares conduz, naturalmente, a uma semelhança de conclusões. Com base nesses dados vimos que os “quadros” representam uma proporção importante das movimentações migratórias de muitas regiões: quer consideremos os vários GSE com características de “directores e quadros”, quer os GSE com “profissões intelectuais e científicas”, quer, em particular, o GSE 17 (“quadros intelectuais e científicos”) - que representa a grande maioria dos casos que observamos -, as sub-regiões interiores parecem ser as principais beneficiárias deste segmento. Verifica-se, assim, a inversão dos fluxos migratórios brutos enraizados na estrutura social portuguesa, existindo um ganho relativo, em qualificação de recursos humanos, por parte do interior.

As hipóteses que então adiantámos ligam-se a factos recentes ou estruturas herdadas do território português. No campo das recomposições recentes salientam-se, sobretudo, as verificadas a partir dos anos 70, incluindo a maior vitalidade da administração local, a disseminação do sistema de ensino (secundário e superior, tanto público como privado), a melhoria da assistência médica no território, as melhores redes de comunicação, o dinamismo industrial de algumas cidades do interior (incluindo o *boom* empresarial posterior a 1985) e as dificuldades de crescimento das maiores áreas metropolitanas (incluindo períodos de crise e a saturação do mercado de emprego para licenciados). Parte destas transformações resultaram das mudanças sociais e políticas ocorridas em Portugal a partir de 1974: sem a existência de democracia política, por exemplo, dificilmente o poder local teria desempenhado o papel que tem assumido ²⁹⁴;

²⁹⁴ Apesar das debilidades e limitações que a intervenção autárquica tem conhecido (cf., por exemplo, Mozzicafreddo *et al.*, 1991), podemos aceitar que existem vários pontos onde o seu papel tem sido de relevo. Assim, por um lado, as autarquias desempenharam, sobretudo depois de 1974, uma acção determinante na criação de condições de satisfação residencial e de promoção de novas iniciativas económicas. Por outro lado, potenciou-se a criação de elites políticas locais (e, acessoriamente, regionais), com impacto sobre a diversificação do tecido social e, em consequência, sobre as condições de promoção social e retenção local. Embora os efeitos sobre a atracção e retenção de quadros possam ter sido reduzidos, eles representam condições mínimas para a existência deste tipo de recursos.

sem a criação de novas aspirações sociais seria menor a pressão sobre o sistema de ensino. As estruturas herdadas do território português asseguram, no entanto, a existência de alguma continuidade. O facto de a actividade produtiva mais qualificada, nomeadamente algumas actividades industriais e serviços de apoio às actividades económicas, se concentrar em algumas regiões (normalmente do litoral e, sobretudo, Lisboa) explica porque razão, desde há décadas, os quadros ligados às actividades produtivas preferem aquele tipo de localização. A actividade económica aproveita, por seu lado, esta concentração dos recursos qualificados, o que constitui um efeito de reforço sobre o fenómeno. O facto de, desde há muito, muitas cidades, com destaque para as do interior, se terem consolidado sobre os serviços - tanto serviços privados como, sobretudo, públicos - explica porque razão um montante regular de quadros se tem concentrado noutras regiões, mesmo recorrendo a estratégias migratórias complexas.

2.1 - Os Percursos Regionais dos Quadros

Os valores respeitantes aos percursos migratórios inter-regionais dos quadros altamente qualificados em Portugal, no período 1985-91, apurados pelo Censo de 1991, encontram-se no **Quadro A.5.15** (entradas e saídas migratórias e taxas em relação à população activa, por nomenclatura intermédia NUTS 2/3) e **Quadro A.5.16** (matriz de fluxos inter-regionais por NUTS 2/3). Elementos pormenorizados por NUTS 2 e NUTS 3 podem ser encontrados nos **Quadros A.5.10 a A.5.14**. Os valores aqui inscritos correspondem à operacionalização dos “quadros” referida anteriormente: a detenção simultânea de uma profissão de “topo” e credenciais educativas de nível superior. Como vimos atrás, o volume absoluto dos migrantes inter-regionais que apuramos com este método é reduzido. Para além do facto de os números reflectirem uma propensão à mobilidade superior à média, o que se torna mais importante salientar, no contexto regional, é que os efeitos práticos da presença deste grupo (ou, por outras palavras, a sua importância estratégica) não correspondem ao seu peso quantitativo. De facto, a visibilidade social e os efeitos multiplicadores dos recursos humanos mais qualificados implicam, normalmente, efeitos sobre as regiões de destino que excedem largamente o seu número (cf. Keeble *et al.*, 1991: 448-9) ²⁹⁵.

²⁹⁵ A importância da presença regional dos quadros depende, naturalmente, da sua inserção económica concreta. Assim, por exemplo, a presença de um professor do ensino secundário possui efeitos práticos diversos de um quadro superior de uma empresa industrial deslocalizada. A referência a esta diversidade de posições será efectuada mais adiante.

A leitura do **Quadro A.5.15** (migrações dos “quadros” por NUTS 2/3) conduz-nos a uma visão sintética dos movimentos inter-regionais deste segmento. Observando os “imigrantes internos” (ver, para os valores absolutos, **Gráfico 11.6**), verificamos que a maioria se dirige, como seria de esperar, para o litoral (cerca de 2/3 das entradas totais). Destes, a maioria (25,9%) acede a Lisboa e Vale do Tejo, seguida do Norte Litoral (17,7%) e Centro Litoral (13,9%). Menos de esperar serão, talvez, os valores da “emigração interna” ou, neste caso, “emissão” de quadros: notamos, agora, que quase 3/4 destes agentes deixaram uma região do litoral, dirigindo-se ou para outras regiões litorais ou, em 1/3 dos casos, para o interior. A maioria das saídas, neste caso, é de Lisboa e Vale do Tejo (34,5%) e Centro Litoral (20,2%). Agregando os dados de “entradas” e “saídas” internas em saldos migratórios regionais, descobrimos que todas as regiões interiores, em conjunto com o Norte Litoral e o Algarve, são superavitárias na atracção de “quadros”. As únicas zonas onde, entre 1985 e 1991, se verificou perda líquida deste segmento foram o Centro Litoral e Lisboa e Vale do Tejo. No conjunto, verificamos que o litoral é um “perdedor” de quadros, situação oposta à do interior; estas tendências invertem, como já verificámos, os parâmetros migratórios habituais. A explicação para as perdas daquelas regiões litorais em recursos humanos muito qualificados e para os ganhos verificados em todas as regiões periféricas depende do papel de “entreposto migratório” que os maiores pólos urbanos - em particular a região de Lisboa - apresentam (com potenciação de trajectórias ascendentes de mobilidade), incluindo a sua função universitária; e do tipo de carreiras profissionais envolvidas.

Analisando, agora, as “taxas” de migração de quadros em relação à população activa regional (número de quadros migrantes por mil activos) ²⁹⁶ (ver **Gráfico 11.7**), obtemos valores da mesma natureza. No que se refere a “taxas” de imigração interna, as regiões que mais beneficiam, em termos relativos, com a entrada de quadros são, depois do Algarve (6‰), os Açores, Norte Interior, Alentejo e Centro Interior (valores entre 5,5 e 4,4‰). Considerando a agregação do “litoral” e do “interior”, notamos que a taxa de “atracção” do segundo é dupla da do primeiro (4,5 contra 2,2‰). Significativamente, porém, a hierarquia das “taxas” de emigração interna de quadros é semelhante à da atracção: os maiores valores são, depois do Centro Litoral (5,8‰), os

²⁹⁶ Note-se, em primeiro lugar, que as taxas migratórias foram calculadas em relação ao número de activos, e não à população residente total, por pensarmos ser assim melhor detectável a importância económica dos movimentos. Separando os componentes de activos e não activos isolamos, em larga medida, os efeitos “perturbadores” de populações jovens, adultas ou envelhecidas sobre o peso relativo da movimentação de quadros. Em segundo lugar, o valor-base das taxas foi, para facilidade de análise (tal como aconteceu com as taxas migratórias globais), a população activa em 1991. Uma taxa mais rigorosa obrigaria ao cálculo da “população em risco”, isto é, o total de activos (ou, idealmente, de quadros) em 1985, ou da população “média”. Dada a impossibilidade de estimativa fiável destes valores, optámos por conservar os números censitários.

Gráfico 11.6
Migrações inter-regionais (NUTS 2/3 - Litoral/Interior), 1985-91
Quadros altamente qualificados

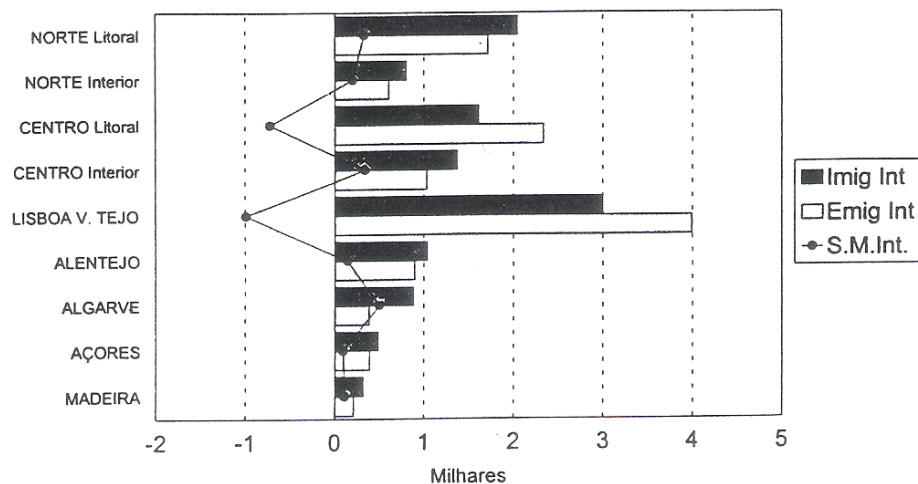
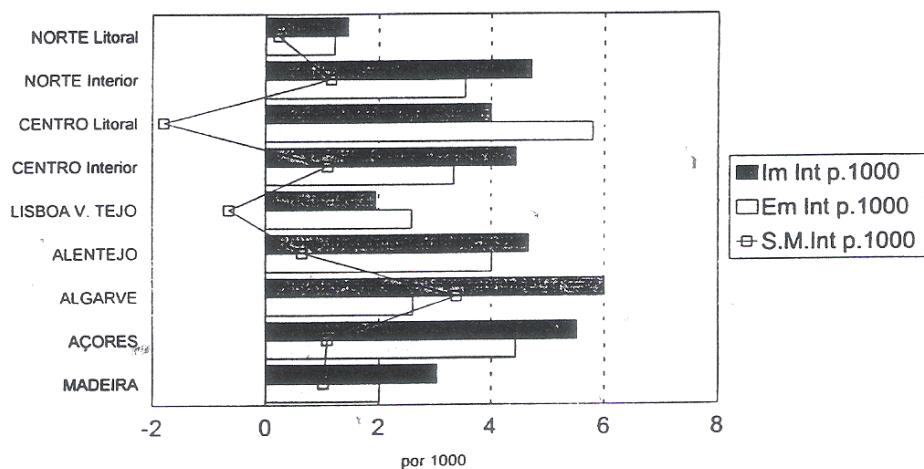


Gráfico 11.7
Migrações inter-regionais (NUTS 2/3 - Litoral / Interior), 1985-91
Quadros altamente qualificados
Taxas migratórias (por 1000 activos) *



* Em relação à população activa em 1991

dos Açores, Alentejo, Norte Interior e Centro Interior (entre 4,4 e 3,3‰). No conjunto, a “repulsão” do interior é, também, mais elevada (apesar de, em termos líquidos, continuar a ser um “recebedor”). Este facto confirma-nos a importante “rotação de quadros” pelo interior, com existência de estratégias individuais de passagem. Entretanto, o Norte Litoral surge, de novo, como a região menos “migratória”, com escassa movimentação relativa deste segmento ²⁹⁷.

A observação das matrizes de migrações inter-regionais (**Quadro A.5.16**) permite confirmar a natureza de muitos destes movimentos. Se observarmos a direcção tomada pelos fluxos, chegaremos a um panorama não muito diverso das migrações globais. São de salientar, neste aspecto, alguns “efeitos de proximidade” entre regiões, bem como a diferente polaridade espacial das metrópoles de Lisboa e Porto. A existência de regiões com contactos internos baseados em maior proximidade geográfica (Norte e Centro, por um lado, e Centro, Sul, Regiões Autónomas e Lisboa, por outro); ou a diferente natureza dos *hinterlands* das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, com ligações de âmbito nacional de Lisboa e influência sobretudo regional do Porto (para além de outros pólos urbanos de dimensão média, como Coimbra) (cf., sobre estes pontos, Baptista e Moniz, 1985; Ferrão, 1985; e Peixoto, 1994b) - são tendências globais que parecem ter correspondência nestes dados ²⁹⁸. É provável que os quadros reconstituam, ainda que no sentido inverso, alguns fluxos migratórios tradicionais, tanto na sua forma mais simples de “retorno” ao local de origem após concluído o período de estudos, como na escolha de locais de destino a partir de redes

²⁹⁷ A análise dos valores por NUTS 3 (**Quadros A.5.12 a A.5.14**) aprofunda estas observações. Notamos, agora, o importante papel das maiores áreas metropolitanas e, também, do principal centro urbano da região Centro - Coimbra - na redistribuição regional dos quadros. Assim, o conjunto das quatro sub-regiões em causa (Grande Lisboa, Península de Setúbal, Grande Porto e Baixo Mondego) é responsável por 42,8% de todas as entradas sub-regionais e 57,4% das saídas. A par de uma movimentação entre estas regiões urbanas (por exemplo, a mobilidade residencial entre as duas sub-regiões da área de Lisboa), estes números voltam a indiciar uma efectiva redistribuição regional, num sentido diverso dos habituais movimentos centrípetos para o litoral urbanizado. De facto, todas estas sub-regiões, à excepção da Península de Setúbal, são deficitárias, em termos líquidos, neste segmento. Significativamente, notamos que saldos migratórios negativos apenas existem, para além delas, no Alentejo Central (onde se encontra o pólo urbano e universitário de Évora) - para além do Tâmega, onde a explicação será diversa. Parece ser evidente o efeito de enviesamento já referido: parte dos fluxos encontrados poder-se-á explicar melhor pela frequência universitária do que por uma efectiva mobilidade de “quadros”.

²⁹⁸ Analisando a proveniência das entradas migratórias de quadros, por região, notamos que, de todas as entradas no Norte Interior, cerca de metade (49,1%) provém do Norte Litoral, e perto de 1/4 da região Centro. O Centro Interior, por seu lado, apresenta um elevado recrutamento do Centro Litoral (34,2%), que se conjuga com a sua dependência da região de Lisboa (42,5%). Já o Alentejo, Algarve e Regiões Autónomas recrutam 60% ou mais dos seus quadros na região de Lisboa. No que se refere a saídas, o Norte Litoral volta a colocar o seu raio de influência no restante Norte (22,9%) e região Centro (quase 30%); o Centro Litoral fornece um pouco mais de metade dos seus quadros ao Centro Interior e ao Norte; enquanto Lisboa vê disseminados os seus ex-residentes por todo o território. Embora utilizando uma perspectiva diversa - a comparação entre as regiões de conclusão do curso e de actividade profissional dos licenciados no período 1979-90 - Batista (1996: 203-5) refere números semelhantes aos nossos. Nota-se, assim, uma redistribuição clara dos oriundos de Lisboa por todo o território; e uma importante incorporação local dos licenciados no Centro (sobretudo), Norte e Alentejo (para além, naturalmente, da auto-suficiência de Lisboa).

variadas de apoio. Por outras palavras, os “efeitos de proximidade” e das redes migratórias parecem ser comuns a todos os segmentos migratórios. Tanto os agentes muito qualificados como os não qualificados tendem a preferir os territórios habituais de migração, onde estão, provavelmente, instaladas redes de acolhimento que facilitam (ou permitem mesmo, ao incentivá-los) os fluxos migratórios ²⁹⁹.

Considerando estes dados, podemos reafirmar duas conclusões. Em primeiro lugar, parece verificar-se não apenas movimentação de quadros entre diferentes zonas do litoral, como uma entrada significativa de recursos humanos qualificados nas regiões do interior (em termos relativos, mais importante ainda do que nas primeiras). A entrada líquida de quadros no interior é particularmente significativa porque inverte as perdas líquidas que estas regiões conhecem no conjunto das migrações, revelando a existência de actividades económicas que solicitam directamente os recursos mais qualificados. Simplesmente, em segundo lugar, parece ser elevada a “rotação” destes quadros, isto é, a sua não fixação nestas regiões. O elevado montante relativo de saídas do interior revela ou estadias deliberadamente temporárias dos quadros (por exemplo, em fase inicial de ascensão de carreira) ou a contínua impossibilidade de criação de condições para a satisfação residencial deste grupo ³⁰⁰.

²⁹⁹ A análise de algumas correlações estatísticas poderá precisar melhor a relação entre os dois tipos de movimentos - os fluxos globais e as migrações de quadros. Para este efeito, utilizámos os valores da distribuição regional destes fluxos, em termos relativos, e as taxas de impacto regional, por NUTS 3 (a utilização da nomenclatura NUTS 3 deveu-se ao maior número de observações que permite). Se considerarmos a correlação entre a distribuição regional relativa, notamos que o peso muito desigual dos valores absolutos das diferentes regiões (por exemplo, fluxos de/para Lisboa e de/para as regiões do interior) leva a uma forte correlação entre os dois tipos de migrações: o coeficiente de correlação entre a distribuição relativa dos imigrantes internos totais e quadros, por NUTS 3, é de 0,97, e a dos emigrantes internos de 0,95. A correlação entre as taxas de impacto verificadas leva, no entanto, a valores mais rigorosos e muito inferiores àqueles. Assim, se considerarmos o peso das duas distribuições migratórias em relação à população residente total, a correlação entre as taxas de imigração é de 0,66, as de emigração de 0,21 e as de saldo migratório de 0,14; se tomarmos, para os quadros, o seu peso em relação aos activos, os coeficientes de correlação são, respectivamente, 0,56, 0,32 e 0,12. Verificamos, assim, que, em matéria de impactos relativos, existe uma importante diferença entre os dois movimentos - ligada, em larga medida, à inversão dos fluxos tradicionais.

³⁰⁰ Os poucos trabalhos que se têm debruçado sobre este tema não apresentam concordância. No estudo recente efectuado por Claudino (1995) obtém-se, como conclusão principal, que os “(...) fluxos de diplomados parecem acentuar, globalmente, a litoralização do nosso país” (id., *ibid.*: 77). A diferente metodologia seguida por este autor (inquérito por amostragem enviado, pelo correio, a diplomados oriundos de cursos específicos - profissionalizantes e de docência - nos anos de 1983 e 1987), em conjunto com a sua natureza diacrónica, explicam os diferentes resultados. Interessante (embora de novo divergente com os nossos dados) é a sua ideia de que o agravamento territorial resulta das conjunturas económicas: os fluxos dos diplomados em 1987 teriam beneficiado (em volume e selectividade regional) da conjuntura expansiva (ora os nossos dados enquadram-se, precisamente, no período de maior crescimento e não revelam litoralização). Quanto à possibilidade de mobilidade por “etapas”, o estudo de Claudino não é esclarecedor: os poucos dados que revela parecem, no entanto, indicar não existir grande variação no local de trabalho ao longo dos diferentes empregos - apesar de existir alguma orientação em direcção à região de Lisboa (e em desfavor do Porto) (id., *ibid.*: 169-73). Diversas são, entretanto, as conclusões de Gomes *et al.* (1995): segundo eles, várias regiões interiores (em particular do Norte) gozam de “excelência” de recursos humanos, embora a sua inserção profissional específica diminua o impacto económico.

2.2 - Um Ensaio de Tipologia

Com base nos elementos disponíveis é possível ensaiar uma tipologia dos “quadros” que efectuam uma migração inter-regional. Considerando os critérios da posição na carreira profissional (início ou carreira consolidada), tipo de ligação à região de destino (estudantes daí oriundos, indivíduos com ligação familiar anterior e outros) e intenção de permanência (território de passagem ou integração), podemos admitir oito tipos distintos. Estes são (ver **Quadro 11.1**): (1) quadros em início de carreira profissional com ligação anterior ao meio / estudantes universitários regressados à região de origem; (2) quadros em início de carreira profissional sem ligação anterior ao meio; (3) quadros com carreira profissional consolidada com ligação anterior ao meio; (4) quadros com carreira profissional consolidada sem ligação anterior ao meio - sendo ainda cada um dos grupos subdividido pela estratégia de passagem ou de integração.

Quadro 11.1
TIPOLOGIA DE QUADROS MIGRANTES

	Ligação familiar à região de destino / Intenção de permanência	
	Com ligação anterior ao meio	Sem ligação anterior ao meio
Início de carreira profissional	(1) Passagem Estudantes < regressados Integração	(2) Passagem Outros < Integração
Carreira profissional consolidada	(3) Passagem Redes < familiares Integração	(4) Passagem Outros < Integração

Fonte: Quadro construído pelo autor

As características potenciais de cada grupo são as seguintes:

(1) *Quadros em início de carreira profissional com ligação anterior ao meio / estudantes universitários regressados à região de origem.* A avaliação deste grupo é, como se disse atrás, algo inexacta. Se a observação dos conceitos censitários fosse rigorosa, a análise do cruzamento das regiões de “residência habitual” em 1985 e 1991 não poderia captar o movimento de estudantes, pois estes deveriam ser, em rigor,

“residentes” no local de inserção familiar. É possível que muitas das “residências” declaradas pelos indivíduos há cinco anos atrás incluam, no entanto, os locais de estudo; daí que a migração dos “quadros” possa ser, em alguns casos, apenas o retorno dos estudantes à sua residência habitual, agora ligada ao primeiro emprego. Apesar do “regresso dos estudantes” não ser indicativo de uma dinâmica de movimentação de quadros, por se tratar de uma atracção de indivíduos locais com múltiplas redes de suporte, ele representa, certamente, importantes alterações no território. Há não muitas gerações, a maior parte dos estudantes que acediam aos pólos universitários, como Lisboa, Porto ou Coimbra, provindos do interior, teriam uma larga probabilidade de aí se fixar e não “regressar” à origem. O simples facto de um estudante obter um diploma e procurar ligação profissional na região de origem sugere uma perda de atracção relativa (incluindo saturação de activos qualificados) nos grandes pólos urbanos e/ou um ganho relativo de atracção no interior (não considerando, para já, os ramos de actividade de inserção - ensino, actividade empresarial, etc.). A intenção de permanência dos ex-estudantes nas suas regiões de origem é, no entanto, incerta. As alterações no grau de atracção relativa das regiões, a par das redes de apoio e ligação ao meio local, poderão anunciar uma maior probabilidade de fixação; a ambição de mobilidade profissional ou factores diversos poderão, em contrapartida, estimular uma nova migração.

(2) *Quadros em início de carreira profissional sem ligação anterior ao meio.* No que respeita ao tipo de inserção profissional, este grupo está próximo do primeiro: trata-se, sobretudo, de jovens activos, recém-licenciados, em início de carreira profissional. Poderão ser, como eles, anteriores estudantes, mas sem residência familiar anterior no meio. O grupo é, no entanto, mais amplo: ao contrário do primeiro, inclui quadros que poderiam exercer já, em 1985, uma actividade profissional, tendo-se posteriormente deslocado para a actual região (neste caso, existe de facto “mobilidade de quadros”). A não ligação anterior ao meio não deve ser entendida de forma rígida. Pode acontecer que, em muitos casos, a escolha de um local de trabalho resulte da existência de redes familiares extensas ou de outro tipo de contactos (por exemplo, região de origem dos progenitores, de outros familiares ou de indivíduos conhecidos, incluindo colegas de profissão). Neste caso, um tipo intermédio entre este e o primeiro é facilmente reconhecível, quando não se tratar de uma região completamente estranha ao indivíduo. No que respeita à intenção de permanência, este grupo é o que talvez melhor configure a existência de “territórios de passagem”. De facto, a situação mais provável é, neste caso, que seja o início da carreira profissional a colocar constrangimentos de localização

não desejados inicialmente pelo indivíduo, o que obriga a permanências de poucos anos

301.

A actual difusão de vários tipos de movimentos migratórios “temporários”, dada a maior facilidade global de circulação e o aumento da flexibilidade laboral (por exemplo, contratos precários) enquadra-se, naturalmente, nestes percursos. No caso português, a “flexibilização” de migrações a que assistimos pode explicar não apenas os percursos temporários de trabalhadores manuais como fluxos migratórios de jovens com alta qualificação profissional. Para além das migrações frequentes ligadas a mobilidade ascendente ou a contratos precários é ainda provável que, sobretudo em fases iniciais da carreira profissional, caracterizadas por ausência de estabilidade ou inadequação dos objectivos atingidos, o estatuto “precário” da localização (profissional e geográfica) leve a movimentos de difícil avaliação. Pode suceder, por exemplo, que além da sua residência no local de migração o indivíduo mantenha uma residência efectiva no seu local de origem, à qual se desloca regularmente, em cada fim-de-semana ou por períodos regulares. Neste caso, o “local de residência” tornar-se-á efectivamente distinto do “local de trabalho” e o indivíduo surgirá como um migrante “pendular” (com grau de pendularidade semanal ou outro). As maiores facilidades de transporte, a par da maior “capacidade de mobilidade” (Remy e Voyé, 1992) que estes agentes apresentam (ligada às suas capacidades económicas e ao seu maior domínio subjectivo do espaço), conduzem ao alargamento do seu “espaço de vida” e, simultaneamente, do raio de acção dos movimentos pendulares ³⁰².

(3) e (4) *Quadros com carreira profissional consolidada*. Os terceiro e quarto grupos em análise encontram-se em fases de carreira profissional e de ciclo de vida muito distintos dos primeiros. Uma vez que a fase de mobilidade em que se encontram é (provavelmente) mais estável do que a daqueles, as suas oportunidades migratórias deverão surgir de modo mais circunstancial. A posição mais avançada no ciclo de vida conduz, também, a maiores inércias migratórias, no que se refere a constrangimentos familiares (emprego do cônjuge, escola dos filhos) ou habitacionais (propriedade ou aluguer a baixo custo de habitação, por exemplo). Tipologicamente, eles deverão ser

³⁰¹ Seja porque as oportunidades de emprego são relativamente mais fáceis nestes meios, seja porque existem carreiras profissionais organizadas (por exemplo, no âmbito do Estado) ou que estimulam a mobilidade em fases iniciais (por exemplo, para exercício de chefias em estabelecimentos regionais), é normal que muitas destas deslocações sejam encaradas como “provisórias” ou “temporárias” e se enquadrem numa estratégia deliberada de ascensão profissional e, provavelmente em simultâneo, de aproximação, por etapas, a um território desejado.

³⁰² No nosso caso, situações idênticas de quadros a trabalhar no interior do país poderão, assim, dependendo da predisposição subjectiva dos indivíduos para a avaliação do seu enraizamento profissional e ligação ao espaço, ser variavelmente apontadas como “imigração” para o interior, “migrações pendulares” para periferias regionais ou “residências” (desejadas) no litoral. A deslocação migratória poderá, deste modo, permanecer estatisticamente invisível (excepto no caso de podermos comparar os locais de residência e de trabalho), o que, entre outras consequências, subavalia os números de migrantes.

divididos pelos mesmos critérios utilizados para os mais jovens. No que respeita à ligação prévia ao meio, a distinção efectua-se entre, por um lado, aqueles que possuíam redes de parentesco, ou outras, no território - o que pode ter facilitado a oportunidade profissional, o desejo migratório ou, simplesmente, pode suavizar a integração (neste caso, poderá falar-se, no limite, num “retorno” ao meio de origem); e, por outro, aqueles que delas careciam. Quanto à intenção de permanência, esta pode variar entre uma estratégia de enraizamento - onde é normal que o núcleo familiar se desloque por inteiro (situação que deverá predominar nos agentes que detêm ligação ao meio); e uma estratégia típica de “passagem” - por exemplo, no caso de um destacamento profissional de natureza temporária (para efeito ou não de promoção), com deslocação isolada do migrante, permanecendo a família no local de origem.

2.3 - A Selectividade Regional dos Fluxos

Vimos, no início deste capítulo, que o segmento que designamos como “quadros” apresenta grande heterogeneidade interna. Embora os quadros migrantes tenham em comum uma elevada juventude, têm a separá-los a inserção profissional e organizacional concreta, existindo uma importante clivagem entre os integrados em carreiras públicas (professores, médicos, funcionários públicos) e os inseridos em actividades económicas privadas. Para além desta, uma outra clivagem (talvez menos actuante) separa os ligados a carreiras burocráticas (empregos no sector público e grandes empresas privadas) dos empregados em pequenas empresas, independentes e empresários. Vimos, posteriormente, que os percursos territoriais dos quadros assumem uma particularidade importante, repetindo, por um lado, algumas das tendências que as migrações inter-regionais portuguesas têm apresentado num período recente, mas revelando, por outro, especificidade, com destaque para o maior benefício relativo das regiões do interior. Torna-se importante, agora, cruzar estas duas perspectivas, verificando quais os percursos regionais concretos segundo as particularidades do grupo, ou, noutros termos, quais as características diferenciais dos “quadros” à entrada e saída das regiões.

Para este efeito, retomámos o grupo de migrantes com que temos vindo a trabalhar (quadros migrantes inter-regionais no período 1985-91, por NUTS 3), mas considerando, apenas, os que efectuaram percursos de ligação entre as regiões intermédias NUTS 2/3. As vantagens e problemas metodológicos deste tipo de aproximação empírica são idênticos aos que já realçámos. Os valores de base apurados para as principais regiões do país encontram-se no **Anexo 6 - Quadros A.6.1 a A.6.9.**

Estes contêm múltipla informação acerca das características dos quadros migrantes: proporção em relação ao número regional de activos; sexo e idade (incluindo alguns indicadores estatísticos acerca da estrutura etária, por sexos: média, mediana, moda e desvio-padrão); tipo de diploma escolar (habilitações literárias); profissões (a dois dígitos da CITEP/88); grupos sócio-económicos; ramos e sectores de actividade; e *ratios* de comparação da situação regional com a média nacional destes migrantes. Dada a abundância de informação contida nestes elementos, a sua interpretação pormenorizada, por regiões, não poderá ser feita neste trabalho.

A partir dos dados disponíveis, algumas conclusões principais se destacam. Assim (e como já verificámos), é notória a disseminação pelo território dos recursos humanos mais qualificados. O facto de se tratar de indivíduos em diferentes pontos do ciclo de vida familiar e activa não invalida a tendência para o reequilíbrio. É certo que muitos destes agentes são jovens, em fases iniciais da carreira profissional, que acedem a regiões interiores; provavelmente, entre estes, uma elevada proporção é de indivíduos naturais da região, incluindo ex-estudantes que terminaram os seus estudos universitários. O simples facto de existir “regresso” ao interior, mesmo se este é encarado como “território de passagem”, deve ser encarado como um factor positivo, porque supõe criação de emprego e os efeitos “multiplicadores” associados. Provavelmente, percursos idênticos eram relativamente raros no passado, dada a maior facilidade de integração nos mercados de trabalho das regiões do litoral e a menor disseminação das actividades do Estado. A possibilidade de existir aprofundamento do contacto com o meio, com criação de redes de capital social, e fixação residencial efectiva, levando ao aumento das potencialidades regionais, não é de desprezar.

Apesar desta tendência, vários factores de desequilíbrio são notórios. Em primeiro lugar, o grau de “rotação” (ou fluxos complementares de entrada/saída) verificado na mobilidade dos recursos humanos que se dirigem para as regiões interiores (que detêm, em paralelo com as entradas, um índice de repulsão interna também superior à média) parece confirmar a contínua impossibilidade de o interior fixar as suas populações - neste caso, os segmentos profissionais cruciais para processos de desenvolvimento regional sustentado. É certo que o balanço de movimentos continua a favorecer estas regiões, dando origem à ideia de alguma sedimentação local dos quadros. No entanto, os dados disponíveis enquadram-se bastante bem no perfil da migração de “passagem” que descrevemos, com entrada nas regiões mais deprimidas em início do ciclo de vida e posterior saída (frequentemente num período muito curto), para acesso ou aproximação às regiões litorais. Alguns casos de saída da metrópole de Lisboa, sobretudo a meio do ciclo de vida, para exercício de funções de controlo no

exterior, são detectáveis, mas também eles parecem ser seguidos por posterior regresso à origem.

Em segundo lugar, a caracterização pormenorizada dos quadros permite revelar distintos grupos profissionais, com lógicas de mobilidade e impactos diferenciados sobre o tecido produtivo das regiões. A maior parte dos migrantes inter-regionais portugueses está, como vimos, integrada em carreiras públicas - isto é, ligada a carreiras profissionais no âmbito dos mercados internos de trabalho de grandes organizações (neste caso, o Estado) ³⁰³. O que se conhece deste tipo de mobilidade é, por um lado, o seu constrangimento (muitas das deslocações são obrigatórias, para garantir mobilidade ascendente) e segurança mas, também, o facto de tender a diminuir nas sociedades contemporâneas - dado o declínio relativo do peso das grandes organizações (incluindo o Estado) ou, pelo menos, a maior “flexibilidade” das utilizações laborais (sendo menos os “empregos para toda a vida”). Por outro lado, conhece-se a importância do Estado para a ocupação territorial mas, também, o impacto não directamente produtivo das suas actividades (ensino, saúde e administração). Ora são precisamente estas aquelas cuja “atração” para o interior é mais intensa e, correlativamente, cuja “rotação” é também maior ³⁰⁴.

A consideração dos sectores mais dinâmicos das economias permite evidenciar, em contrapartida, outro tipo de actividades - como as indústrias transformadoras, os transportes e comunicações, os serviços financeiros e outros serviços às empresas - e, também, outro tipo de mobilidades. Nestes ramos, sobretudo quando se trata de áreas com importante grau de inovação, é provável que seja intensa a utilização de quadros muito qualificados e sejam abundantes pequenas e médias iniciativas (o que contraria os canais estáveis de mobilidade profissional). Mesmo se estas actividades possuem mobilidade migratória reduzida em valores absolutos, é nelas que a atracção do interior

³⁰³ A importância do Estado como canal de movimentação inter-regional dos quadros mais qualificados - e factor de reequilíbrio espacial - não é, como vimos no capítulo 7, desconhecida da bibliografia internacional. Curiosamente, McKay e Whitelaw (1977) indicavam para a Austrália, no final dos anos 60 (com base na questão retrospectiva censitária 1966-71), tendências idênticas ao actual caso português. Segundo eles, os profissionais mais qualificados eram o grupo com maior propensão à mobilidade; entre estes, o maior número estava ligado aos serviços públicos (eram médicos e professores); os movimentos inter-regionais procediam ao longo do ciclo de vida (com saídas dos indivíduos mais jovens dos centros para as periferias e regressos posteriores); os fluxos conduziam a um “equilíbrio regional”, enquanto as migrações dos agentes menos qualificados favoreciam as grandes concentrações urbanas; e, finalmente, os movimentos dos quadros do sector público diferiam dos do privado (os primeiros ligavam os vários centros e periferias territoriais, enquanto os segundos agiam no âmbito inter-metropolitano (cf. *id.*, *ibid.*: 38ss). É possível que, mais do que uma coincidência episódica entre a Austrália e Portugal, seja a natureza comum dos fluxos do Estado de Bem-Estar o que está aqui em causa.

³⁰⁴ A ideia de que algumas das regiões do interior, como o Interior Norte, possuem uma relativa abundância de recursos humanos muito qualificados - isto é, uma “excelência” de recursos - tem sido, de facto, confirmada por alguns estudos recentes (cf. Gomes *et al.*, 1995). O que estes autores apontam é que essa abundância não encontra correspondência em dinamismo industrial, inserindo-se largamente no sector terciário.

é deficitária, e é nelas que as vantagens comparativas das regiões litorais - sobretudo Norte Litoral e Lisboa - mais se acentuam. O papel dos serviços de apoio às actividades económicas (serviços financeiros e outros) é exemplar. Em termos teóricos, é o seu maior desenvolvimento em áreas urbanas centrais, incluindo a atracção migratória que exercem, que marca hoje as novas características da centralidade. Em Portugal, a sua atracção só excede a média nacional naquelas duas últimas regiões e, em parte, no Algarve.

Dois pontos positivos podem, no entanto, ser destacados para o interior. Em primeiro lugar, o facto de, em muitas das regiões periféricas, ter sido detectado um escasso - mas significativo, em termos médios nacionais - ingresso de quadros na posição de pequenos patrões ou profissionais independentes, poderá significar que um número crescente de indivíduos, no início ou não do ciclo de vida activa, se empenha em actividades ligadas à componente dinâmica das economias e da “classe de serviços”. Qualquer um destes movimentos pode resultar do “regresso” de indivíduos (em particular ex-estudantes) originários do meio; a capitalização dos conhecimentos locais poderá funcionar, precisamente, como um estímulo à iniciativa. Neste caso, os benefícios para a região podem ser, de forma directa e indirecta, elevados; e o principal ponto a estudar é o eventual sucesso ou fracasso (seguido de regresso ao litoral) destes agentes. Em segundo lugar, é possível defender a transmutação de algumas dinâmicas “exógenas” (envio de quadros pelos centros) em “endógenas” (ganho de centralidade nas periferias). A criação de condições para a fixação residencial definitiva dos quadros deslocados poderá constituir uma solução para que se atinjam “limiares críticos” de recursos qualificados, sedimentando o que poderemos designar por “elites regionais”. Ainda que aceitando a lógica de “passagem” destes agentes, pode sempre ser constituída uma rede de serviços de apoio que conquiste a sua própria autonomia. O caso de “cidades universitárias”, numerosas à escala europeia, pode ser exemplo desta situação, em que a lógica “temporária” dos agentes e a função “permanente” dos apoios económicos se conciliam.

A não consideração das deslocações pendulares pode, entretanto, enviesar algumas das conclusões regionais estabelecidas. Se esquecermos as múltiplas pendularidades existentes em contexto metropolitano (que fogem ao objecto deste trabalho), sabemos que são numerosas as que ligam regiões diversas. Com base nos elementos do Recenseamento de 1981, ao estudar o comportamento espacial da “nova pequena burguesia I” (profissões científicas e liberais e níveis intermédios de chefia), Ferrão (1985) concluía por importantes mobilidades daquele tipo, que explicavam a diversa integração espacial dos agentes colocados no Norte Interior ou Alentejo, com

maior fixação residencial dos primeiros e vários movimentos pendulares, centrados na metrópole lisboeta, dos segundos ³⁰⁵. Independentemente da sua variação posterior, estes intercâmbios continuam importantes nas regiões portuguesas. Este tipo de mobilidade é, aliás, comum a outros países desenvolvidos; como escreve Green, “(...) os grupos ocupacionais no topo da hierarquia ocupacional tendem a ter maiores tolerâncias à pendularidade do que os dos escalões mais baixos, e tal pode conduzir à redução da necessidade de migração” (Green, 1992: 115-6). É provável que, por este motivo, tenhamos subavaliado as deslocações de quadros no território português, sobretudo no caso dos dirigidos para o interior e para zonas periféricas do litoral. O alargamento das bacias de emprego (aumento dos raios de pendulação) das metrópoles - sobretudo Lisboa e Porto - contém, de facto, um número crescente de deslocações (cf., para alguns dados recentes, Claudino, 1995: 102-3).

Podemos, mesmo, admitir que tendo melhorado as capacidades de transporte e comunicação; aumentado a fragilidade de muitas inserções laborais; e estando enraizada uma filosofia de situações “temporárias” - tende a aumentar o ritmo das deslocações bem como o alcance dos “espaços de vida” individuais (com domínio simultâneo de diferentes espaços geográficos). Neste caso, é normal que as deslocações de quadros obedeçam, de forma crescente, a uma lógica migratória não tradicional - de que o conceito de “circulação” engloba algumas vertentes. Como vimos em outros pontos deste trabalho, a criação de formas de mobilidade inovadoras é, actualmente, comum a vários grupos sociais. Alguma “flexibilização dos movimentos migratórios” parece adquirida, com o alargamento das bacias de emprego, aumento dos contactos temporários, alargamento da dimensão temporal das estadias e exercício de actividades diversas (profissionais - incluindo pluriactividade -, residenciais e de lazer) em pontos diferenciados do território. Estes movimentos tendem a acontecer tanto em grupos qualificados como em não qualificados e tanto na dimensão regional como internacional ³⁰⁶. Neste sentido, os vários tipos de contactos pendulares e temporários

³⁰⁵ Escrevia o autor: “(...) a capacidade polarizadora da região de Lisboa e a maior facilidade de transporte, a que se adiciona uma estrutura mais rígida do mercado de habitação, justificam que um volume significativo de professores, médicos e outros técnicos de nível superior mantenha aí a sua residência, onde se deslocam semanalmente, apesar de poderem desenvolver a sua actividade profissional (quantas vezes apenas por um ano) em locais relativamente afastados. (...) (Esses movimentos pendulares verificam-se), de modo também significativo, na área do Grande Porto ou mesmo em relação a Coimbra (...). A marginalidade que, em termos de acessibilidade, caracteriza os concelhos do Norte interior actua precisamente no sentido oposto, isto é, contribui para *reter* aqueles que, porque mais sensíveis ao apelo das regiões de naturalidade ou como consequência de medidas desconcentradoras («serviço à periferia» dos médicos, por exemplo), aí se instalaram” (Ferrão, 1985: 595-6). Na actualidade, muitas destas observações são válidas. Num estudo recente do Ministério da Educação, por exemplo, afirma-se que a maior proporção de professores do ensino básico (2º e 3º ciclos) e secundário que trabalham “fora do local de residência” se verifica no Alentejo e Centro (Ministério da Educação / DEPGEF, 1993: 37).

³⁰⁶ A comparação do número, alcance geográfico e duração temporal dos antigos movimentos migratórios temporários, no espaço português, com os existentes actualmente esclarece bem estas questões. Os

dos quadros carecem - em conjunto com uma melhor precisão das biografias individuais de mobilidade - de ulterior investigação.

movimentos temporários eram, no passado, escassos ou, pelo menos, muito localizados no tempo. O caso dos “ratinhos” ou dos “gaibéus” é o mais conhecido: tratava-se de trabalhadores agrícolas que, por períodos de algumas semanas, trabalhavam em outras regiões. Actualmente, são múltiplos os casos de “migrações temporárias” no território. No âmbito inter-regional, estas podem ir das deslocações já descritas em actividades de construção civil até aos movimentos de quadros, por períodos que podem oscilar entre algumas semanas e poucos anos. No caso das deslocações internacionais, incluem as destinadas à agricultura ou a actividades terciárias (hotéis e restaurantes, por exemplo) na Europa, por períodos de alguns meses, ou trabalhos temporários, para operários qualificados ou quadros, no Médio Oriente, que podem durar até um ou dois anos (nos números estatísticos oficiais, a “emigração temporária” ultrapassou mesmo os números da “permanente” nos anos 80). No caso específico dos quadros, as deslocações de “passagem” em regiões do interior são, como vimos, múltiplas. Num terreno “misto” - entre o interno e o internacional -, as estadias em Macau (ou alguns projectos de cooperação) são conhecidos - e configuram percursos temporários de mobilidade ascendente. Também no caso português, o espaço e o tempo das deslocações são hoje muito mais complexos do que anteriormente.

Capítulo 12 - Migrações Inter-Regionais dos Quadros e Actividade Empresarial

O objectivo deste capítulo é aprofundar o tema da mobilidade inter-regional dos quadros no âmbito da actividade empresarial e, em particular, o papel das transferências intra-empresariais. O seu interesse genérico foi mencionado na parte teórica deste trabalho. Em primeiro lugar, as transferências operadas nos mercados internos de trabalho das organizações constituem uma larga parte das movimentações actuais dos profissionais de “topo”. Embora se admita existirem, no presente, alguns sinais de retracção destes movimentos, com a diminuição da importância relativa das grandes organizações e a instabilidade crescente do uso do trabalho, eles ainda constituem uma fracção elevada das deslocações. Em segundo lugar, o seu estudo aprofundado revela uma lógica que escapa às teorias habituais das migrações. Como indica Findlay (1993: 170-3), os mercados internos de trabalho possuem mecanismos que transcendem o funcionamento dos mercados regionais ou nacionais de trabalho. Uma análise migratória unicamente ligada a variáveis como o nível de emprego ou rendimento regionais carece de amplitude para explicar os fluxos - pelo que uma nova abordagem teórica é necessária.

No caso português, a dimensão dos fluxos intra-organizacionais dos quadros foi apreciada no capítulo anterior. No conjunto, foi admitido que a maior proporção cabe às deslocações operadas no âmbito do Estado - em particular professores, médicos e quadros da administração -, surgindo a mobilidade vinculada a actividades económicas privadas em segundo plano. Tal como explicámos em pontos anteriores procurámos, numa primeira fase deste trabalho, observar as múltiplas componentes dos movimentos; apenas depois seria aprofundado um tipo particular. Dada a investigação já disponível acerca da mobilidade em algumas carreiras públicas (como os docentes do ensino secundário, o grupo maioritário dos migrantes de “topo”) e o interesse teórico das transferências intra-empresariais, decidiu-se analisar em pormenor apenas estas últimas. Neste capítulo iremos, assim, observar a bibliografia disponível, em Portugal, acerca do mercado de trabalho de quadros, com relevo para as estratégias das empresas e dos agentes; e relatar os estudos de casos efectuados num conjunto de empresas multirregionais, de forma a melhor compreender estes movimentos.

1 - Empresas e Mobilidade de Quadros: a Bibliografia Disponível

Tal como acontece com a mobilidade dos quadros em geral, a bibliografia disponível acerca da mobilidade inter e intra-empresarial deste grupo é bastante escassa. Apesar disso, alguns trabalhos recentes podem ser invocados para enquadrar os estudos de casos que iremos realizar. As ópticas utilizadas variam entre os inquéritos a empresas (ou análise de elementos daí provenientes, como anúncios para recrutamento) e os inquéritos a quadros, com o objectivo geral de estudo do mercado de trabalho deste grupo ou, simplesmente, estratégias individuais dos agentes. No primeiro caso encontra-se o estudo coordenado por Bairrada (1993 e 1994) acerca do “mercado de trabalho dos quadros e profissões intelectuais”. Neste estudo, o autor utiliza uma perspectiva ampla: realiza uma panorâmica geral da evolução dos segmentos profissionais entre 1982 e 1991, com relevo para a situação dos “quadros superiores” e “médios” definidos pelos níveis de qualificação do Ministério do Emprego (ver capítulo 9); efectua uma análise da procura de quadros por parte das empresas; e uma descrição da oferta de formação a este nível, nomeadamente cursos de nível superior. O segundo destes tópicos é aquele que mais elementos transporta para a nossa análise, quando as condicionantes da procura deste segmento se relacionam com a sua mobilidade ³⁰⁷. O inquérito anual a empresas europeias (incluindo portuguesas) lançado pela APEC/EURES (s.d.) [1996], acerca das “perspectivas do emprego dos quadros na Europa”, acrescenta novos dados. São, neste caso, fornecidos números sobre a importância relativa dos quadros, a sua mobilidade profissional e, sobretudo, a evolução do seu emprego. Neste último ponto, são estudados o número de recrutamentos, promoções e saídas, e comparada a situação dos jovens com a dos quadros mais experientes, recorrendo a uma visão comparativa dos países da UE ³⁰⁸.

³⁰⁷ No estudo do “perfil da procura” de quadros por parte das empresas, o projecto coordenado por Bairrada integra um conjunto vasto de dimensões. Em primeiro lugar, pretende avaliar as necessidades das empresas em trabalho qualificado (incluindo quadros superiores), no que respeita a áreas funcionais e profissões requeridas; em segundo, as formas de recrutamento utilizadas; em terceiro, as principais carências e problemas sentidos, tanto em relação aos quadros mais antigos como aos mais jovens, e soluções preconizadas. A metodologia de análise passa por inquéritos realizados a empresas (com características diversificadas: ramos de actividade e localizações diferenciados, estatuto público e privado, nacionais e estrangeiras, etc.), associações profissionais, sectoriais e centros de formação profissional; e pela análise de conteúdo dos anúncios publicados no *Expresso Emprego* entre 1988 e 1992.

³⁰⁸ O inquérito da APEC/EURES, também denominado “Painel Europa”, realiza-se anualmente nos países da UE com o apoio das instâncias comunitárias. A ligação comunitária resulta, sobretudo, da participação na rede EURES (*European Employment Services*), constituída pelos serviços públicos de emprego, parceiros privados e Comissão Europeia, vocacionada para facilitar a livre circulação e avaliar o emprego na UE. O total de empresas inquiridas, em toda a União, supera os cinco milhares, entre as quais se contam 400 em Portugal. Segundo a descrição metodológica, estas “(...) constituem uma amostra representativa do emprego de quadros segundo os sectores de actividade e a dimensão das empresas”, embora apenas sejam recolhidos dados em empresas com mais de 10 trabalhadores. A definição de “quadro” utilizada é a de “assalariados dirigentes ou responsáveis de unidades e assalariados que desempenham funções de peritos técnicos ou de direcção na empresa”.

Algumas referências à situação dos quadros constantes em trabalhos como o de Kovács *et al.* (1994), finalmente, permitem alguns argumentos adicionais. O facto de em todos estes estudos ser limitado o número de empresas analisadas (e, provavelmente, difícil a sua representatividade) torna problemática a generalização das conclusões.

Dos elementos desenvolvidos por estes textos, existem alguns cujo interesse é para nós mais elevado. Um dos pontos estudados são as principais formas de recrutamento de quadros. Se procurarmos agrupar as estratégias das empresas pela distinção entre mercados internos e externos de trabalho e, entre os últimos, os que recorrem a meios formais ou informais de recrutamento, encontraremos uma grande variedade de comportamentos. A maioria das empresas estudadas por Bairrada revelou intensidade semelhante de recurso a diferentes opções. A maioria (22 casos) citou os “anúncios pela própria empresa” (mercado externo formal) e os “contactos pessoais e familiares” (mercado externo informal) como meios principais de recrutamento; logo a seguir (21 casos) surge a “promoção interna (carreira)” (mercado interno de trabalho) e, a curta distância, as outras opções disponíveis (“ficheiro interno”, “promoção da empresa na universidade” e “agências de recrutamento”; o facto de os valores mínimos serem atingidos por estas últimas revela a fraca especialização deste sector) (Bairrada *et al.*, 1993: 3.10). O inquérito da APEC/EURES confirma a importância do mercado externo informal. Segundo os seus dados, Portugal é um dos poucos países da UE (todos do Sul) onde a “recomendação ou relações” é o veículo mais importante de recrutamento de quadros (53% do total, no nosso país); logo a seguir posicionam-se os “pequenos anúncios” (25%) - o meio mais generalizado na UE, sobretudo a Norte - e as “candidaturas espontâneas” (19%) (APEC/EURES, s.d.: 10-1) ³⁰⁹. No conjunto, o recurso ao mercado externo para garantir este tipo de qualificação talvez se justifique pela escassez relativa dos recursos qualificados, juventude da maior parte dos seus membros - e, também, naturalmente, pela reduzida dimensão da maioria das empresas portuguesas.

Os elementos de mudança são, entretanto, notórios. Bairrada *et al.* (1993: 5.1) dizem-nos que é crescente a importância das credenciais escolares no processo de formação dos “quadros”, sobretudo “superiores”. Eles notam que na década de 80 foi clara, por parte das empresas, a “maior procura por quadros jovens e universitários” e que esta se reflectiu num maior peso dos meios formais de recrutamento (nomeadamente os anúncios na imprensa) (id., *ibid.*: 5.2). Um número relativamente

³⁰⁹ O facto de estes estudos não efectuarem o cruzamento das formas de recrutamento de quadros com a dimensão da empresa retira algum interesse aos dados. O reduzido número de empresas inquiridas impede, também, que se estabeleçam maiores ilações a partir dos ramos de actividade.

elevado de incorporações de quadros e, entre eles, de jovens sem experiência parece ser, por sua vez, uma marca distintiva do mercado de trabalho dos quadros portugueses na UE - porque na maioria dos outros países a “taxa de entrada” é reduzida e se preferem quadros experientes (APEC/EURES, s.d.: 14 e 16-7) ³¹⁰. No mesmo sentido, Kovács *et al.* (1994: 138) indicam-nos que, com o objectivo de aumento de qualificação das actividades, os empregadores “(...) tendem a dar prioridade ao recrutamento de jovens com níveis mais altos de formação base” e que tal se reflecte na maior intensidade dos recrutamentos externos de indivíduos com formação superior (id., *ibid.*: 90). No campo da mobilidade geográfica, o efeito simultâneo da qualificação recente da economia e da juventude das gerações com frequência universitária justifica, assim, algumas das particularidades nacionais. A juventude dos quadros, a sua concentração nas fases “móveis” do ciclo de vida e, correlativamente, o provável predomínio das estratégias “ocupacionais” (no sentido descrito por Savage, 1988) explicam muita da sobre-mobilidade verificada (ao contrário do predomínio das estratégias de carreira que ocorre noutros países).

A estes trabalhos, que se situam na óptica da procura, poderão ser acrescentados alguns outros, baseados, agora, em inquéritos a agentes individuais. Entre estes conta-se o estudo de Oliveira (1994) acerca dos factores explicativos da mobilidade inter-organizacional de quadros em empresas públicas e privadas, ou o trabalho, já citado, de Claudino (1995) sobre a mobilidade dos diplomados (onde a inserção organizacional dos quadros é mais vasta do que a que nos interessa neste capítulo) ³¹¹. Uma das principais conclusões destes estudos é a reduzida mobilidade geográfica, tanto no plano efectivo como no das aspirações dos agentes, por parte dos quadros portugueses. O trabalho de Oliveira possui alguns elementos nesta área ³¹².

³¹⁰ Os dados de Bairrada (nem sempre coincidentes com os do APEC/EURES) relativizam esta última asserção. A análise de conteúdo efectuada em anúncios para recrutamento de quadros publicados entre 1988 e 1992 revela, na verdade, uma grande procura de jovens (com a idade preferencial a não exceder, frequentemente, os 35 anos); mas, sobretudo a partir de 1990, diminui o recrutamento e é crescente a exigência de “experiência profissional” (a par da licenciatura) (Bairrada *et al.*, 1993: 3.3-3.4).

³¹¹ Estes dois estudos resultaram de teses de mestrado elaboradas recentemente (no ISCTE e no Centro de Estudos Geográficos/Faculdade de Letras da UL). Deve notar-se que no actual trabalho não se considerou, como metodologia prioritária, uma recolha bibliográfica exaustiva sobre os trabalhos produzidos nos últimos anos em Portugal; tal deveu-se, sobretudo, à proliferação de instituições escolares e cursos de pós-graduação e à dispersão de estudos não publicados (nomeadamente teses de licenciatura e mestrado). Na economia de investigação adoptada foram, apenas, consultadas instituições e bases de dados seleccionadas - para além da clássica aproximação em “bola de neve”. É provável que uma recolha extensiva permitisse, no entanto, obter outras referências relevantes.

³¹² O principal tema desenvolvido pela autora é diverso do nosso. O seu estudo dedica-se, sobretudo, à mobilidade inter-organizacional, isto é, às “razões que levam um indivíduo a trocar uma organização por outra”. Segundo Oliveira - na sequência de outros trabalhos na área da gestão de recursos humanos -, a “predisposição para a mobilidade” resulta do grau de satisfação do indivíduo em relação à organização; este, por sua vez, depende do “valor que é atribuído às diferentes recompensas” do trabalho organizacional (cf. Oliveira, 1994: I e 31-2). O estudo empírico realizado - um inquérito lançado a 80 “quadros técnicos” portugueses (não detendo cargos elevados de chefia), relativamente jovens, com licenciatura em Engenharia, Economia e Gestão e emprego em empresas públicas e privadas da região de Lisboa - permite

Segundo a autora, existe alguma “apetência para a mobilidade” inter-organizacional (Oliveira, 1994: 91-105); tal sucede apesar de existir uma relação complexa, não linear, entre o grau de satisfação e o desejo de mudança (cf. id., ibid.: 156-7 e 181), sendo detectável (embora o texto não o realce) algum contraste entre atitudes e realidades (um passado de alguma inércia profissional e geográfica e um desejo de mobilidade). Do nosso ponto de vista, o mais importante a salientar é que a mobilidade não parece estar muito relacionada com factores geográficos. Se as características funcionais, as oportunidades de carreira ou a remuneração têm algum peso sobre as atitudes face à mobilidade, a mudança de área geográfica (os inquiridos residem na área de Lisboa) - ou, noutro plano, as carreiras internacionais - estão incluídos entre os “factores sem importância” (id., ibid.: 101-2). Embora não referidos apenas à mobilidade no âmbito das empresas, os dados de Claudino (1995) apontam no mesmo sentido. Segundo o autor, existe uma reduzida mobilidade geográfica e profissional dos diplomados. A maioria declarou nunca ter mudado de emprego e a mudança de localidade é ainda menor do que a de emprego; apesar de existir aumento de mobilidade e expectativas de melhoria profissional (entre as coortes de 1983 e 1987), são generalizadamente baixas as aspirações de mudança geográfica (cf. id., ibid.: 92-3 e 104-5). A reduzida taxa de mobilidade inter-empresarial é confirmada no inquérito da APEC/EURES (s.d.: 7 e 20). Segundo estes dados, a mudança de emprego dos quadros é das mais baixas da UE.

A reduzida mobilidade inter-organizacional agora entrevista é apenas aparentemente contraditória com os dados vistos nos capítulos anteriores. Antes de mais, refere-se sobretudo aos quadros inseridos na actividade empresarial. Ora, como vimos atrás, é a mobilidade ligada ao Estado que nos surge como mais intensa, situando-se os outros movimentos a um nível mais reduzido. Por outro lado, trata-se de números absolutos; o argumento que esboçámos anteriormente era, ao contrário, acerca da forte taxa relativa de movimentação (por comparação com outros grupos sociais). Finalmente, é provável que na fase inicial do ciclo de vida (pelo menos para obtenção de primeiro emprego) a mobilidade seja mais forte. Encontram-se, neste campo, as estratégias “ocupacionais” dos recém-licenciados que, depois de uma deslocação, poderão sedimentar a sua residência. No caso de empresas multi-estabelecimentos com diversa localização regional deveria, de qualquer modo, existir um número maior de migrações, causadas por recrutamentos externos ou no âmbito de estratégias “organizacionais”. Estas últimas deveriam ser elevadas, dada a ligação maioritária dos quadros a grandes organizações (ver capítulo anterior) e a baixa taxa de

alguma aplicação das teorias à realidade portuguesa e o relance sobre os comportamentos e atitudes dos quadros face à mobilidade geográfica.

mobilidade entre empresas. Um volume maior de movimentos só não ocorre, porém, dada a elevada concentração territorial das actividades. Deste ponto de vista não espanta que se venha a encontrar um baixo valor de migrantes inter e intra-empresariais (sobretudo em empresas do sector privado).

2 - Mobilidade e Transferências Intra-Empresariais: Estudos de Caso

Tal como foi relatado no capítulo 9, o principal passo da investigação que realizámos acerca das transferências intra-empresariais consistiu em entrevistas aprofundadas em empresas, nacionais e multinacionais, para estudo das estratégias de recrutamento e circulação (carreiras), bem como das atitudes dos quadros perante a mobilidade. Dada a impossibilidade de se efectuar um tratamento exaustivo deste tema com recurso a uma amostra representativa, o método de análise seguido foi o dos estudos de casos. Para identificação dos contactos a realizar efectuou-se a selecção, com base em critérios diversos, de um conjunto de perto de três dezenas de empresas e grupos económicos com actividades multirregionais ou internacionais. Apesar de não se tratar de uma amostra representativa (pelo que as conclusões obtidas não são generalizáveis), procurou-se que as suas características representassem os principais atributos do universo empresarial multi-estabelecimentos. O estudo baseou-se, fundamentalmente, em entrevistas semi-directivas realizadas a directores de pessoal das empresas e grupos seleccionados. A anteceder este conjunto de entrevistas foram, ainda, efectuados contactos exploratórios com agentes ou instituições conhecedores do mercado de trabalho dos quadros; e contactadas diversas associações ou departamentos oficiais para levantamento da movimentação de grupos específicos (acerca da metodologia de investigação, ver **Anexos 1, 2 e 3**)³¹³.

Procurou-se, nesta pesquisa, captar tipos específicos de mobilidade territorial de quadros: a mobilidade inter-regional levada a cabo por empresas portuguesas; os mesmos movimentos promovidos por empresas de capital maioritariamente estrangeiro; e a mobilidade internacional de quadros promovida por umas e outras (estes últimos fluxos serão estudados nos capítulos 15 e 16). O tema da mobilidade inter-regional foi, talvez, o que menos dados permitiu recolher. As razões para este facto resultaram,

³¹³ As entrevistas e contactos realizados decorreram, na sua grande maioria, entre Março e Julho de 1996. Os principais passos de investigação, incluindo selecção da amostra, metodologia de inquérito e conceitos utilizados, são descritos no **Anexo 1**. O conjunto das empresas e outras instituições contactadas encontra-se no **Anexo 2**. Neste são apenas listadas as empresas e instituições que acederam a colaborar na investigação, pois algumas (incluindo empresas nacionais e estrangeiras, departamentos governamentais e associações profissionais) não corresponderam ao pedido de colaboração efectuado (a “taxa de sucesso” dos contactos promovidos foi, porém, muito elevada). No **Anexo 3** apresentam-se os guiões de entrevista adoptados.

sobretudo, do diminuto peso das empresas multirregionais em Portugal e, de forma relacionada, das escassas transferências intra-empresariais existentes. Como avaliámos no capítulo 9, e é do conhecimento da bibliografia especializada, o grau de concentração da actividade empresarial é elevado; a aglomeração na região de Lisboa e no Norte e Centro litorais liga-se, ainda, a alguma auto-suficiência de recursos humanos (que decorre, em parte, de as necessidades de trabalho qualificado poderem ser satisfeitas por deslocações pendulares à escala intra-regional). As empresas (e grupos empresariais) multi-estabelecimentos com múltipla inserção regional são, também, escassos - com a excepção mais relevante dos grupos de distribuição e serviços (banca e seguros, por exemplo), que tentámos integrar nos casos analisados

314.

Apesar da relativa subalternização do tema, existiu captação de vários movimentos inter-regionais. A principal precaução metodológica foi garantir a existência de empresas multirregionais nos grandes grupos seleccionados, cobrindo, sobretudo, os critérios da nacionalidade (nacionais/estrangeiras) e ramos de actividade (secundário/terciário). Dado o menor peso de organizações deste tipo (apesar de muitas empresas/grupos inquiridos terem, pelo menos, representação em Lisboa e Porto) foi, ainda, utilizada uma noção ampla de mobilidade: foram estudados tanto o volume de transferências intra-empresariais (principal objecto empírico do trabalho) como o raio de alcance territorial dos recrutamentos, posteriores permanências e saídas ³¹⁵. Dado o reduzido número de “quadros” e a especificidade do seu mercado de trabalho, as questões colocadas nas empresas abrangeram, também, um leque relativamente amplo de profissionais. Embora elas fossem contactadas para colaborar numa investigação acerca da “mobilidade dos quadros superiores em Portugal”, era posteriormente esclarecido que se estudavam tanto os “quadros superiores” (com e sem licenciatura) como os licenciados com níveis de qualificação inferiores (sobretudo “quadros médios”)

316.

³¹⁴ O interesse em estudar com maior profundidade os movimentos ocorridos à escala internacional em relação aos de âmbito inter-regional foi surgindo, no decorrer da pesquisa, tanto a partir do conhecimento genérico da realidade portuguesa como da reduzida mobilidade de quadros ligada à actividade empresarial que detectámos na análise estatística geral (capítulo 11). Como será enunciado na conclusão deste trabalho, as instituições geradoras dos principais movimentos de “topo”, em Portugal, são claramente o Estado, ao nível inter-regional, e as empresas transnacionais, ao nível internacional. A investigação sobre transferências intra-empresariais teria assim, naturalmente, de desenvolver mais o segundo tópico.

³¹⁵ Em todas as empresas inquiridas foram colocadas questões acerca das migrações inter-regionais de quadros: no caso das empresas multirregionais procurou-se avaliar as dificuldades particulares de recrutamento e fixação em cada estabelecimento e o grau de transferências/rotação existente; e, no das empresas “mono-regionais” (com um único estabelecimento ou estabelecimentos centrados numa mesma região), a mobilidade ligada à origem geográfica dos jovens licenciados e quadros seniores e as potencialidades e dificuldades da região.

³¹⁶ Tomando como base as nomenclaturas de níveis de qualificação utilizadas pelas empresas para fins oficiais, foram recolhidos dados respeitantes a “quadros superiores” licenciados e não licenciados e a

2.1 - O Volume e a Natureza da Mobilidade

Embora os contactos realizados tenham dado conta de alguma heterogeneidade nas formas da mobilidade inter-regional dos quadros, existiu consenso em torno da reduzida dimensão quantitativa dos fluxos. As apreciações mais negativas, quanto a este ponto, foram, por vezes, radicais: as ideias de que “ninguém quer mobilidade geográfica” ou de que “os quadros rodam muito pouco” foram expressas por alguns dos directores de pessoal contactados. Tal situação apresentou algumas variantes. A dificuldade em recrutar ou transferir quadros do Porto para Lisboa e no sentido contrário foi frequentemente citada, abrangendo tanto jovens recém-licenciados como quadros experientes (com *nuances* que descreveremos à frente), em empresas com características diversas (nacionais/estrangeiras, industriais/terciárias, etc.). A dificuldade em fixar e rodar quadros em estabelecimentos situados fora dos grandes centros metropolitanos foi, também, referida por quase todas as empresas nesta condição - e, de novo, nos diferentes casos descritos. Tal sucedeu mesmo quando os estabelecimentos se situavam em cidades litorais de média dimensão, a algumas dezenas de quilómetros das metrópoles ou quando ofereciam boas condições contratuais à partida (como contratos mínimos de dois anos de duração, por exemplo)³¹⁷. No limite, as dificuldades respeitaram mesmo a deslocações intra-metropolitanas: um dos entrevistados desabafava, a propósito de quadros colocados no centro de Lisboa, que “não os conseguia mandar para Almada”.

Algumas empresas relataram, no entanto, facilidade na movimentação, embora dependente de factores específicos. O principal foi o nível hierárquico dos quadros - embora essa condição se revelasse, por vezes, contraditória. Em vários dos casos estudados, foi indicado que as deslocações eram sobretudo difíceis nos cargos menos elevados (os “segundas linhas”), existindo maior facilidade nos melhor posicionados. Estes casos foram referidos, sobretudo, a propósito das transferências intra-empresariais. Nestas, a pressão para o movimento é muito forte, dada a carência sentida pela empresa para a execução de determinadas tarefas; e a ruptura com a

quadros de menor estatuto hierárquico com habilitação superior. Este capítulo (tal como os dedicados à mobilidade intra-empresarial de âmbito internacional) diferenciar-se-á ligeiramente, desta forma, da perspectiva teórica mais rígida utilizada no capítulo 11.

³¹⁷ Esta última situação foi revelada numa das empresas contactadas. O estabelecimento em causa está situado no litoral do país, mas afastado dos grandes centros e próximo de uma cidade de média dimensão. Este foi um dos casos (a par das regiões interiores) onde maiores problemas foram declarados acerca da mobilidade geográfica. Um dos procedimentos que a empresa já utilizou foi oferecer aos jovens licenciados contratos com um mínimo de dois anos de duração (embora com níveis de remuneração não muito altos). Segundo o entrevistado, a iniciativa foi abandonada pois os quadros “reagem mal” a esse comprometimento.

origem é pouco intensa, sendo frequente a possibilidade de regresso (muitos destes movimentos são temporários). A diferença de mobilidade dos quadros resulta, assim, da ausência de incentivos (salariais e outros) para as deslocações dos mais novos, enquanto os “seniores” são confrontados com uma melhoria financeira ou de *status* (promoção) e, normalmente, com um “projecto” para desenvolver³¹⁸. Noutras empresas foi afirmado, pelo contrário, que os mais jovens revelam maior mobilidade. Tal sucede, sobretudo, no caso de novos recrutamentos em que é exigida “disponibilidade geográfica” e em que os jovens licenciados são colocados longe da residência. Ainda assim, a fixação nunca é garantida. No caso das deslocações de diplomados do Porto para Lisboa (para sedes de multinacionais ou tarefas terciárias, como a consultoria), por exemplo, foi referido em três das empresas estudadas que os quadros do Porto “ficam contentes” (ou é “mais simpático”) se forem colocados num estabelecimento da sua cidade³¹⁹.

Em contraste com a dificuldade em encetar deslocações de tipo “clássico”, são crescentes as novas formas de mobilidade (ver capítulo 1). Tal pode suceder por conveniência directa dos negócios ou, simplesmente, em resultado da resistência às migrações. No primeiro caso encontram-se os múltiplos contactos de curta duração que interligam o território em redes cada vez mais densas. Cabem, nesta acepção, as reuniões e contactos frequentes entre vários estabelecimentos (no sentido presencial ou, numa acepção ampla, os possibilitados pelas tecnologias de comunicação); as “viagens de negócios” pelos diferentes pontos do país; e as estadias temporárias (por dias, semanas ou meses) num outro local. Se os movimentos mais vulgares deste tipo são as viagens entre diferentes locais (por exemplo, as deslocações Lisboa-Porto, com relevo para as deslocações à sede), mais originais são as colocações por alguns meses (*short-term assignments* internos) num outro estabelecimento e as missões, por

³¹⁸ Se, na maioria das transferências intra-empresariais, tal parece ser verdadeiro, a deslocação é mais difícil nos recrutamentos externos. Tal deve resultar, provavelmente, da menor “continuidade” do trabalho e de uma hipótese de regresso menos segura (sendo iguais as “recompensas” no destino). O responsável pelo pessoal de uma grande empresa com sede no Porto afirmou, por exemplo, a propósito da inevitabilidade de prospectar o mercado (interno e externo) para tarefas muito qualificadas e da necessidade de deslocar indivíduos de Lisboa para o Porto, que “só somos mal sucedidos nas pessoas com mais de 35 anos”.

³¹⁹ Deste ponto de vista, não se pode afirmar que existam regiões unicamente polarizadoras de quadros em Portugal. É certo que Lisboa consegue ser atractiva para os jovens licenciados e quadros seniores oriundos de todas as outras regiões nacionais; num dos casos estudados, por exemplo - o de uma grande empresa recentemente instalada nesta região -, a consulta das origens geográficas dos quadros (locais de nascimento e formação) revela uma enorme profusão regional. Se este grau de polaridade não é igualado por nenhuma outra região do país ele não parece funcionar, integralmente, em relação ao Porto. Em várias das empresas analisadas foram relatadas situações onde não foi possível trazer quadros do Porto para Lisboa; tal sucedeu em diferentes fases do ciclo de vida activa, no mercado interno ou no externo e em vários ramos de actividade (incluindo serviços económicos de “topo”), mesmo quando se tratava do primeiro emprego ou estavam em jogo oportunidades de carreira.

períodos variáveis, sempre que existe um “pico” de negócios ³²⁰. No segundo caso - resistência às migrações - cabem outras formas, mais regulares, de deslocação. Estas incluem os movimentos pendulares, quotidianos ou semanais, entre o local de residência (sobretudo Lisboa ou Porto) e o de trabalho; e, em menor grau, a posse de duas residências (situação encontrada numa empresa distante dos grandes centros). O raio de acção destes movimentos pode ser amplo. Eles vão das deslocações entre regiões contíguas (incluindo movimentos entre duas cidades) até à ligação de zonas distantes; o movimento dos “comboios e aviões entre Lisboa e Porto às sextas-feiras” (como foi sugerido numa das entrevistas) é um dos sinais desta mobilidade.

Todos estes movimentos consubstanciam alargamentos do espaço de vida individual. Quase todos eles podem, ainda, ocorrer na ausência de registos estatísticos oficiais. Nesse sentido, a diminuta mobilidade inter-regional ligada à actividade empresarial que entrevistamos no capítulo 11 pode ser, em parte, enganadora da realidade. Esta revela uma profusão de rápidos movimentos e múltiplos contactos, que em rigor teórico não se podem confundir com as migrações. Todos estes movimentos não seriam possíveis na ausência das novas possibilidades de comunicação - incluindo as vias terrestres e aéreas de comunicação e, num sentido amplo, os meios de comunicação à distância -, pelo que é de admitir a sua intensificação recente ³²¹. Significativo é, porém, que em alguns casos as empresas não aceitem as novas modalidades de deslocação. No decorrer da pesquisa foram encontradas duas empresas que - uma, no caso de um emprego de “primeira linha” no Porto e, outra, no preenchimento de vagas de supervisão regional - exigiram que os quadros fixassem residência no local e se fizessem acompanhar da família. Como sugeria um dos entrevistados, os quadros argumentam que “com as auto-estradas não precisam de levar a família”, mas, pelo menos algumas vezes, a empresa não o aceita. A diferente ligação ao meio que supõem as migrações clássicas (com repercussões directas ou indirectas sobre o desempenho profissional) parece ser, assim, reconhecida pelas organizações.

Os problemas causados pela baixa mobilidade podem ser importantes, sobretudo no caso das empresas/estabelecimentos situados nas regiões com menor grau de atractividade. Numa das empresas contactadas - afastada dos grandes centros

³²⁰ Esta última situação foi encontrada em duas empresas de serviços, com sede em Lisboa e escritórios de representação no Porto, envolvendo movimentos temporários dos quadros sempre que existem sobrecargas de trabalho em Lisboa e reduzido volume de negócios no Porto. Estas estadias são exemplares das modalidades que assumem as novas tendências de flexibilização do trabalho - e de que forma estas intervêm numa mobilidade territorial complexa dos agentes.

³²¹ É neste sentido amplo de mobilidade (referindo apenas a co-presença) que um dos entrevistados admitia que “os quadros portugueses são mais móveis”. O exemplo desta situação é, segundo ele, a “banalização” das viagens Lisboa-Porto, por contraste com o que sucedia há não muitos anos atrás.

e com elevada rotação (*turnover*) de quadros - foram referidos os prejuízos resultantes da formação atribuída e perdida com a saída dos profissionais ³²². As consequências directas deste facto têm sido a diminuição do recrutamento directo nas universidades (como esta empresa chegou a realizar, com oferta de estágios e oportunidades de emprego); a preferência, mais pragmática, por quadros seniores já formados; e a mudança de recrutamentos de âmbito nacional para regional. Numa outra empresa - com sede no Porto - foi sugerido que os problemas com o recrutamento têm dado azo a “diferentes fases” na relação com o mercado de trabalho de quadros. Uma vez que muitos dos mais qualificados se encontram em Lisboa, a empresa tem necessidade de proceder a uma pesquisa directa nesta região. Os insucessos registados (dificuldade de deslocação para o Porto) têm provocado a desistência de recrutamentos (e projectos relacionados), a transferência de actividades para Lisboa e, de novo, o reforço da procura local de quadros. A principal “perversão” da baixa mobilidade talvez resida, precisamente, neste último dado - que funciona como um círculo vicioso de “localismo”. A dificuldade em recrutar ou transferir de outros locais obriga a uma intensificação da procura no meio (“só queremos quadros do Porto”, chega a dizer-se nesta cidade) e, algumas vezes, a uma exagerada ligação ao sistema educativo local, com dependência dos recursos daí oriundos e riscos de obsolescência tecnológica de parte a parte (assunto a que voltaremos) ³²³.

2.2 - As Causas da Permanência e das Migrações

A análise dos factores causais tanto da movimentação como da imobilidade dos quadros pode ser realizada a dois níveis: na perspectiva macro das empresas (incluindo factores ligados às regiões de localização) e na micro dos agentes. Dada a metodologia de investigação seguida no actual trabalho, a primeira destas perspectivas foi, naturalmente, melhor explorada e só resultados indirectos puderam ser recolhidos a propósito das motivações individuais. Tal como foi já indicado, um desenvolvimento

³²² Na empresa em causa (do ramo industrial), o grau de incorporação tecnológica e as particularidades do processo de trabalho são elevados, pelo que é necessário atribuir aos quadros uma formação inicial que pode chegar aos 6 meses. O problema é que a maioria dos jovens quadros, não oriunda da região, pouco tempo permanece (em média, ficam entre 6 meses e 1 ano). Segundo o entrevistado, muitos recrutados “acham ótimo para o *curriculum*” ali trabalhar mas, rapidamente, procuram emprego nos grandes centros; por outras palavras, a empresa serve de “trampolim para outras carreiras”. À solicitação de uma “taxa de retenção” de quadros, respondeu o entrevistado estar “tentado a dizer que só 10% ficam”.

³²³ Também no caso de empresas multi-estabelecimentos com sede em Lisboa têm existido problemas relacionados com a diminuta mobilidade. Estes resultam, sobretudo, da necessidade que a empresa tem de transferir pessoal de Lisboa para outras localidades, por vezes periféricas. Numa parte importante dos casos, os quadros podem aceitar provisoriamente a deslocação mas, assim que o conseguem, obtêm outro empregador e regressam a Lisboa. Também neste caso, o director de pessoal contactado (empresa de serviços) se queixou de a formação prestada passar “para a concorrência”.

ulterior da pesquisa deverá passar por uma metodologia de inquirição directa aos quadros, em lugar da aproximação institucional que agora utilizámos. O objectivo do actual ponto é testar, na realidade portuguesa, as teorias explicativas que descrevemos quer para as migrações em geral (capítulo 2), quer para as migrações inter-regionais dos quadros em particular (capítulo 5).

(a) As Causas Macro: a Perspectiva das Empresas

No plano macro, várias razões foram adiantadas, nas entrevistas realizadas, para explicar a mobilidade e a não mobilidade dos quadros. As razões para a reduzida movimentação ocuparam maior tempo de pesquisa. Elas pretenderam dar conta da inércia migratória que, aparentemente, envolve a maioria dos agentes ligados à actividade empresarial, tanto em transferências como em recrutamentos externos. A enumeração das causas do fenómeno deu origem, aliás, a algumas visões mais pessimistas. A ideia de que em Portugal “há seriíssimos condicionantes à mobilidade” ou a de que, neste campo, existem “problemas inultrapassáveis”, foram expressas por alguns dos entrevistados, sintetizando a reflexão que fizeram acerca dos obstáculos às migrações. Como vimos, o peso dos obstáculos será mitigado com algumas razões que impelem ao movimento; o balanço parece ser, no entanto, favorável à permanência. O primeiro factor causal referido foi a importância das economias de aglomeração nos grandes centros metropolitanos, nomeadamente Lisboa e Porto. A concentração de empregos que aí se verifica, as oportunidades de carreira subjacentes (resultantes da localização das sedes das organizações), a importância do terciário superior (como a banca, consultoria ou seguros, sobretudo em Lisboa), o nível superior de salários e a tradição nacional de “centralização” foram os argumentos mais citados. É normal, perante estes dados, que a maioria dos quadros opte por se instalar nestas regiões, tendo em vista a sua valorização profissional e a realização de percursos de mobilidade ascendente ³²⁴; tal é ainda mais verdade se o agente articular a sua situação com a dos restantes membros do agregado familiar, que poderiam ficar prejudicados com a migração ³²⁵. É, ainda, de esperar que, perante a concentração de actividades, exista

³²⁴ Deste ponto de vista desenvolve-se um “conflito de interesses” (a que voltaremos) entre as empresas e os agentes. O objectivo das primeiras é formar o seu pessoal e prevenir a sua retenção (como meio de valorizar o investimento em formação e não o perder para outras organizações). O objectivo dos segundos é valorizar os seus *curricula* e rodar entre as empresas que forneçam melhores condições. Os maiores perdedores parecem ser, neste jogo, algumas empresas geograficamente periféricas, cuja dificuldade em reter pessoal obriga a um desgaste acrescido de formação.

³²⁵ Apesar deste facto, as empresas situadas em meios menos centrais poderão ter algo a oferecer. Entre outras vantagens encontra-se a que foi expressa numa das entrevistas: como dizia um responsável pelos recursos humanos de uma empresa do litoral Norte (próxima do Porto), “saio às 17 horas; não é como em Lisboa ou na Sonae”.

pouca necessidade de as empresas transferirem pessoal para o exterior e incentivarem adequadamente a mobilidade.

Para além deste, foram ainda referidos dois tipos de obstáculos de vertente não organizacional. Em segundo lugar, foi frequentemente citada a peculiaridade do mercado de habitação. A frequência do estatuto de proprietário, as dificuldades em vender e comprar casa, as insuficiências do mercado de aluguer e as elevadas rendas para novos inquilinos foram acusados de responsabilidade na rigidez à mobilidade. Não espanta, desta forma, que em muitos casos de transferência de “primeiras linhas” a empresa tenha apoiado a obtenção de nova habitação, normalmente através de subsídios de aluguer. Significativamente (pelo que representa de inércia geográfica), na maioria das vezes não existiu abandono da habitação de origem - e, frequentemente, a família não acompanhou o deslocado, colocado apenas temporariamente no destino. Não espanta, ainda, que as migrações de “risco” (não inseridas em transferências intra-empresariais ou, a sê-lo, colocadas num plano hierárquico inferior) sejam diminutas, pelos constrangimentos colocados àquele nível. Em terceiro lugar, foram citadas as infra-estruturas urbanas existentes e as exigências em equipamentos de consumo (colectivo e pessoal) por parte dos quadros. Como era dito numa das empresas (afastada dos grandes centros), para os jovens quadros a cidade vizinha é “pequena, não tem teatro e transportes públicos”; em síntese, “não é Lisboa ou Porto”.

Outros obstáculos foram citados. Em quarto lugar, referiram-se factores de natureza directamente contratual. No caso do sector bancário, por exemplo, o contrato colectivo de trabalho impede a deslocação não voluntária dos empregados, mesmo entre concelhos adjacentes. Apesar de um recurso crescente a mecanismos que possibilitem maior “disponibilidade geográfica” aos novos recrutados e, por vezes, de uma negociação directa para financiar a mudança (“eles só sabem pedir”, foi uma vez afirmado neste contexto), a inércia dos quadros é elevada. Em quinto lugar, foi invocada a “cultura do estatuto”, considerada comum a vários diplomados universitários e, em particular, aos quadros de Lisboa. Numa grande empresa situada no Porto foi afirmado que não é fácil integrar profissionais oriundos de Lisboa “porque não somos *status oriented*” (não existem motoristas, todos fazem fotocópias ou cafés - esclareceu-se). O mesmo argumento foi utilizado, acerca dos jovens licenciados, numa empresa industrial do litoral Centro: segundo o entrevistado, eles “querem o estatuto e querem o poder”, quando a empresa gostaria que fossem “executantes” ³²⁶. Em sexto lugar, foi citado o

³²⁶ Os juízos contidos nestas afirmações têm, naturalmente, uma raiz diferente. No primeiro caso, trata-se da resistência portuense a alguns comportamentos lisboetas, consubstanciados na vocação “trabalhadora” do Norte e na diferença “estatutária” dos lisboetas. No segundo caso, a origem é uma prática industrial antiga, feita de mobilidades ascendentes no trabalho, onde é com dificuldade que se encara a “cultura

reduzido conhecimento de muitas escolas e diplomas; a preponderância de algumas instituições universitárias e o desconhecimento da eventual qualidade de outros cursos (no limite, o não reconhecimento formal por parte de algumas associações profissionais) podem prejudicar a mobilidade dos diplomados.

Finalmente, funcionam como obstáculos algumas práticas criadas pelas próprias empresas. Quer o seja ou não admitido explicitamente, o certo é que as práticas de recrutamento local, desenvolvidas por muitas das organizações contactadas (todas não lisboetas); a desistência de algumas formas de promoção directa, de âmbito nacional, junto das universidades; a prática crescente de ligação a um conjunto restrito de instituições e diplomas, muitas vezes locais; e, sobretudo, alguma “cultura de imobilidade” que se instalou, com a aceitação da fatalidade das permanências e da inutilidade das deslocações - conduzem a um reforço dos vários constrangimentos (macro ou micro) às migrações. Este tipo de atitude é tanto mais reveladora porque se instala nas grandes empresas (grupos económicos) multi-estabelecimentos. Em todos os casos, o princípio que se adopta é o do recrutamento local para trabalho local - o que só é alterado pelo recrutamento para Lisboa ou pela existência de alguma rotação ao nível de um segmento restrito de “topo” ³²⁷. Uma apreciação mais pormenorizada da dimensão “localista” das organizações será efectuada mais à frente, ao estudarmos as políticas de pessoal.

Se as forças que agem no sentido da permanência geográfica dos quadros são importantes, alguns motivos foram enunciados para a existência de mobilidade. Em primeiro lugar, e com maior frequência, apontou-se a inexistência de qualificações ao nível regional ou local. É a escassez de profissionais com as características apropriadas, tanto num estabelecimento já existente como numa nova implantação, que justifica as transferências intra-empresariais ou os recrutamentos no mercado externo. Na expressão de um dos entrevistados, existem “algumas funções-chave” que têm de ser preenchidas; “se não há candidatos ao nível local, tem de existir deslocação”. Este tipo de necessidade foi expresso pelos diferentes tipos de empresas inquiridas (nacionais/estrangeiras, industriais/distribuição, etc.) e aumenta, como se esperaria, com o grau de qualificação do posto de trabalho - o que justifica, por exemplo, as transferências já referidas dos “primeiras linhas”. Em segundo lugar, e de modo

livresca” (e o estatuto) do universitário. Não se tratando de discutir a veracidade destes argumentos, o que se pretende é utilizá-los como sinal de não mobilidade e de resistências (de parte a parte) à integração.

³²⁷ A “inexistência de uma cultura de mobilidade”, como foi dito por um dos entrevistados, expressa-se bem numa passagem do relatório e contas de uma das organizações estudadas (um grupo económico multirregional da área dos serviços). Escreve-se, a dado passo (acerca dos empregados em geral), que “na admissão de pessoal reforçou-se a preocupação com o potencial e o perfil comercial dos candidatos, mantendo-se o princípio do recrutamento regional, o que vem facilitar a fixação dos empregados admitidos nos locais de origem e estabiliza os quadros das dependências”.

relacionado, encontra-se a criação de estruturas regionais formais. Tal pode passar pela criação de representação noutra cidade (por exemplo, no Porto) ou pela divisão do território em zonas, para melhorar os serviços prestados. Este último caso foi encontrado numa das multinacionais estudadas. A nomeação de “gestores de zona” obrigou a algumas transferências, com preferência (que já indicámos) de residência no local, porque “há operações comerciais ao fim-de-semana” ou por outras razões. O facto de várias destas colocações serem por períodos temporários facilita as deslocações.

Para além destes, de forma mais ou menos pontual, outros motivos de deslocação foram adiantados. Em terceiro lugar, a existência de uma hierarquia entre estabelecimentos provoca a pressão para a deslocação de quem pretende subir na carreira. Este caso pode conduzir, variavelmente, ou à saída para a periferia para assegurar um lugar de responsabilidade ou à ida para a sede, como consequência da progressão na carreira ou da identificação de quadros com “potencial”. Estas diferenças correspondem à existência, ou não, de políticas de rotação bem definidas na empresa/grupo. Em quarto lugar, as transferências podem ser devidas a reorganização interna ou momentos de crise. O encerramento de estabelecimentos (unidades industriais ou escritórios de representação) tem conduzido à colocação de alguns profissionais de “topo” noutros locais, mais próximos da residência ou com vagas compatíveis com a qualificação. Utilizando uma perspectiva de deslocações temporárias, a colocação num outro estabelecimento pode corresponder, em quinto lugar, a estadias (temporárias) para formação. Tal pode resultar da colocação nas periferias para aumento de experiência de gestão (situação próxima da “rotação” já descrita) ou, mais frequentemente, da frequência de cursos formais na sede (habitualmente Lisboa) - que, neste aspecto, funciona como as sedes internacionais para formações de nível superior. Finalmente, podem verificar-se colocações, por períodos variáveis, em estabelecimentos onde a sobrecarga de actividades o justifique - fluxo já referido, só possível em determinadas condições contratuais de trabalho.

(b) As Causas Micro: a Perspectiva dos Agentes

Também no caso da perspectiva micro dos agentes foram invocadas razões tanto para a permanência como para a migração. Como indicámos, a avaliação destas razões foi efectuada de forma indirecta (através da opinião dos directores de pessoal contactados). Antes de mais, alguns dos factores micro e macro apresentam, como é natural, sobreposição; por outras palavras, muitos dos motivos invocados deverão ser articulados com as condicionantes macro acima referidas. É o facto de os agentes

serem capazes de escolha racional perante as oportunidades variáveis de emprego, níveis desiguais de salário, oportunidades concretas de promoção e carreira, dificuldades de acesso à habitação ou infra-estruturas urbanas, por exemplo, que os leva a decidirem-se pela permanência ou pela migração, num processo de cálculo que conjuga as condicionantes individuais com os custos e benefícios para o agregado familiar. Neste ponto iremos, sobretudo, complementar os factores causais acima invocados, utilizando variáveis mais próximas das biografias pessoais dos agentes.

A relutância à mobilidade foi objecto de maior desenvolvimento por parte dos entrevistados. Alguns dos argumentos utilizados foram demasiado generalizadores: a ideia, expressa por um deles, que "o português é contrário à mobilidade geográfica" carece, por exemplo, de qualquer fundamento empírico. Não considerando esse tipo de afirmações, algumas variáveis foram indicadas de forma recorrente para explicar a inércia geográfica. A principal foi, claramente, a inserção familiar dos quadros. Mesmo não considerando argumentos (de novo gerais) como a importância do "conceito de família", motivos daquele tipo foram citados como estando presentes nas recusas de deslocações. Foi a invocação de "inconvenientes familiares", o argumento de falta de acordo do cônjuge ou as dificuldades causadas aos filhos (por mudança de estabelecimento escolar, por exemplo) que justificaram várias respostas negativas perante a hipótese de transferências (ou recrutamentos), mesmo quando se oferecia promoção na hierarquia empresarial ou melhoria financeira. Este tipo de justificação explica, aliás, porque motivo parte importante das transferências detectadas ocorreu por períodos limitados e sem o acompanhamento da família; e enquadra-se bem na maior rigidez à mobilidade quando a empresa exige a migração familiar ³²⁸. Para além deste factor, a preferência, por parte dos quadros jovens, pelas deslocações internacionais ao invés das nacionais (ver à frente); e a articulação, já referida, das decisões com os baixos salários e reduzidos incentivos - foram as principais razões invocadas para a não mobilidade.

A apetência pela mobilidade foi, no entanto, algumas vezes admitida. O apelo causado pela hipótese de promoção e desenvolvimento de carreira foi, neste aspecto, o factor mais citado; o aumento salarial e as ajudas de custo eventualmente envolvidas estão, naturalmente, associadas a esse apelo. O facto de algumas das deslocações serem, como se referiu, temporárias (e não implicarem desenraizamento familiar)

³²⁸ No caso de uma empresa nortenha, o preenchimento de um lugar de "topo" na sede passou pela exigência que o quadro migrante ali permanecesse "no máximo 6 meses sem a família". Segundo o entrevistado, tal atitude resulta de a empresa saber que, no caso dos quadros idos de Lisboa, ou a família os acompanha ou regressam ao fim de poucos meses. A par da relutância da empresa em fornecer o tipo de habitação que o agente exigia, aquele foi um dos principais motivos que justificou a não aceitação do emprego (apesar da duplicação de vencimento que estaria em causa).

aumenta o impacto dessas vantagens. Outro tipo de motivação liga-se, sobretudo, ao primeiro emprego. A situação, já enunciada, de alguns jovens quadros que obtêm empregos em regiões menos centrais para melhorar as hipóteses de inserção profissional posterior nos centros enquadra-se bem neste tipo. Quer no caso das transferências quer no do primeiro emprego, são estratégias deliberadas dos agentes que convocam a mobilidade geográfica como meio (temporário) para obter ascensão profissional na região de residência inicial. A utilização de outras regiões/empresas produz, desta forma, um “efeito trampolim” para obtenção de uma permanência desejada - um processo semelhante ao detectado para a mobilidade nas carreiras públicas referidas no capítulo 11.

Do ponto de vista dos factores micro, o mais importante a relevar talvez seja, no entanto, a maleabilidade dos comportamentos ou, por outras palavras, os factores cuja variação faz oscilar as estratégias dos agentes. Aquele que suscitou maior unanimidade foi a posição individual no ciclo de vida. Um dos entrevistados explicitou muito claramente esta variação. Segundo ele, o momento onde a probabilidade de movimentação é maior corresponde ao da “mobilidade antenupcial”: é antes da constituição de um núcleo familiar próprio que se poderá esperar (e solicitar) o maior número de deslocações. Logo após, encontra-se o período de probabilidade mínima: o do *middle management*. Nesta altura, os incentivos profissionais à deslocação não são elevados e os constrangimentos familiares são fortes. Finalmente, deparamo-nos com o *senior management*, onde se poderá de novo esperar um aumento da migração. Esta hipótese foi apoiada por grande parte das movimentações que detectámos (quer em transferências quer recrutamentos): as primeiras deslocações dos jovens recrutados; as mudanças de residência por efeito de casamento; as recusas de movimentação a meio da carreira; as deslocações dos “primeiras linhas”; ou movimentações perto da reforma (para a região de nascimento) - cabem, em larga parte, neste modelo. Já as deslocações a meio da carreira para colocações nas periferias podem não romper com ele, no caso de serem temporárias e não implicarem saída familiar.

A variação da mobilidade ao longo do ciclo de vida é melhor compreendida se a articularmos com o tipo de enquadramento familiar (ou, como explicitámos no capítulo 2, se conjugarmos a ideia de “ciclo” com a de “curso de vida”) e com o género. No caso do enquadramento familiar, foram encontrados alguns quadros que desencadearam um processo de mobilidade após o divórcio (foi mencionado, por exemplo, um recém-divorciado que “não queria mais estar no Porto” e aceitou transferência para Lisboa). Neste aspecto, é a existência de alguma “flexibilidade familiar” que, tanto em determinadas posições do ciclo (tradicional) de vida, como em momentos de ruptura

ocasional, facilita a decisão de deslocação - ao contrário do que sucede com uma inserção familiar forte e, em particular, com uma situação de “dupla carreira” profissional³²⁹. A influência do género pode, ainda, ser invocada. Nos casos estudados, as mulheres pareceram revelar um comportamento particular perante as migrações. No momento do casamento, a sua deslocação é mais fácil do que a do cônjuge masculino (no caso de residência diferente); com vida familiar estabilizada, a sua relutância à mobilidade é, aparentemente, muito superior à dos quadros do sexo oposto, tanto no caso das deslocações permanentes como das temporárias. As empresas/grupos com forte componente de recrutamento feminino parecem ter consciência desta imobilidade geográfica - e só não a consideram problemática pela existência da “cultura da imobilidade” referida³³⁰.

No campo dos factores individuais que levam a uma diferente atitude perante a migração encontra-se, finalmente, o lugar hierárquico ocupado. O tipo de recompensas oferecidas - monetárias e não monetárias, incluindo a satisfação pelo trabalho realizado - torna certamente diferentes as reacções de um quadro médio jovem e de um quadro superior experiente perante a eventualidade da deslocação. Não será, deste modo, por acaso, que a maior motivação dos mais jovens para as deslocações se situe não no plano inter-regional mas no internacional, quer envolvendo estadias em estabelecimentos europeus (ou outros de tipo “central”) quer em estabelecimentos ou projectos pontuais de colaboração em África. São, provavelmente, o incentivo financeiro acima do normal (no caso de África), a aquisição de “experiência internacional” e o gosto do cosmopolitismo que, para além de laços familiares menos intensos, os atraem à movimentação.

³²⁹ A posição individual no ciclo de vida parece nem sempre estar presente nas decisões da empresa acerca dos quadros elegíveis para deslocação. Nos casos de movimentos inter-regionais pontuais essa relação parece existir: é a consciência, por parte das chefias de pessoal, da maior disponibilidade individual que pode suscitar algumas deslocações. Em casos de políticas de deslocação rotineiras o critério parece estar ausente: numa determinada empresa foi-nos afirmado que, no caso da selecção para deslocação, não se avalia a posição no ciclo de vida, mas “critérios de competência”.

³³⁰ No caso de uma das instituições do sector bancário analisada era dito que as jovens licenciadas, tal como os seus colegas do sexo masculino, declaram “disponibilidade geográfica” no momento do recrutamento (exigência crescente, pelo menos no plano teórico, por parte da organização). Simplesmente - acrescentava o entrevistado -, “elas entram, pedem crédito à habitação, engravidam e já não querem mover-se” (mesmo quando as suas idades rondam os 24-25 anos). Desta forma, o “princípio da disponibilidade” perde-se - e ficam “iguais aos velhos”.

2.3 - As Políticas: Carreiras, Incentivos e Recrutamentos

(a) Transferências e Incentivos à Mobilidade

No que se refere às transferências entre estabelecimentos, a atitude das empresas face às deslocações inter-regionais dos quadros pode variar entre a existência de uma política bem estruturada de carreiras (com movimentação geográfica), colocações pontuais em função das necessidades e admissão da inevitabilidade das permanências (numa situação que se aproxima do que designámos por “cultura da imobilidade”). Na pesquisa efectuada foram encontradas atitudes dos diferentes tipos. Mesmo se o nosso objectivo não era a generalização, foi sintomática a inexistência de regularidades entre as empresas observadas. No caso das políticas bem estruturadas foram detectadas empresas multi-estabelecimentos do sector industrial e terciário (incluindo a movimentação de algumas categorias profissionais específicas em ramos maioritariamente “imóveis”, como a banca); uma maioria de empresas (secundárias e terciárias) pareceu adequar-se à categoria das “colocações pontuais”; e alguns casos integraram a “cultura da imobilidade” (notando-se, de novo, diferença de enquadramentos). Apesar desta heterogeneidade, a tendência geral foi, talvez, a de adaptação das políticas de recursos humanos à rigidez migratória dos agentes. Salvo em casos pontuais (que descreveremos adiante), as políticas de movimentação não apresentaram grande elaboração (ao contrário do que sucede, como veremos nos capítulos 15 e 16, com as deslocações internacionais).

As políticas bem estruturadas de movimentação inter-regional foram encontradas num número reduzido de empresas. Neste caso, oscilaram entre esforços organizacionais para criação de uma rotina de mobilidade e a necessidade técnica de deslocação de grupos profissionais específicos. O caso exemplar do primeiro tipo foi o de uma empresa multinacional (capital estrangeiro) multi-estabelecimentos do sector industrial e distribuição, onde uma política de “rotação” atinge elevada centralidade. Nesta empresa foi-nos afirmado que a “política de gestão de quadros assenta sobretudo na mobilidade”: o objectivo é “formar e proporcionar experiências aos quadros”, de modo a aumentar as competências e proporcionar evolução na carreira. O desenho das políticas de carreira é complexo: existem “comités de carreira” na direcção geral e nos diversos sectores, de forma a avaliar o indivíduo e o posto de trabalho, para determinar os passos seguintes da evolução e encontrar substitutos adequados. Mesmo se o que se pretende é assegurar mobilidade e rotação entre funções, sendo a mobilidade geográfica um objectivo “lateral”, a vertente multirregional da empresa leva a

deslocações frequentes. Significativamente (tratando-se de uma multinacional), parecem existir mais migrações inter-regionais do que internacionais na progressão dos quadros - caso que se revelou quase único nas organizações estrangeiras analisadas. Na mesma empresa, a política de “rotação” (intra e inter-regional) é ampliada pela circulação resultante da repartição cuidada do território para efeitos de distribuição (o que inclui a criação da figura dos “gestores de zona”). Em quase todos os casos trata-se de movimentos de quadros com alguma experiência (o que exclui jovens licenciados), envolvendo, sobretudo, estadias temporárias.

Outras políticas estruturadas de circulação de pessoal foram detectadas. A sua maior particularidade resulta, agora, de envolverem segmentos específicos de quadros e representarem o ramo dos serviços, estando a mobilidade firmemente ancorada na proximidade com o mercado e não numa filosofia pura de “rotação”. Alguns grupos económicos multirregionais constituíram os melhores exemplos. No caso da distribuição, foi unanimemente referida a existência de “muita mobilidade”. Esta referiu-se, sobretudo, a quadros com boa posição na empresa: a direcção de lojas ou de áreas funcionais específicas exige, em momentos pontuais como a abertura de lojas, uma intensa movimentação geográfica destes operacionais. Tipicamente, os indivíduos “das aberturas” (e, em geral, os “que sabem do *métier*”) são quadros antigos, com muita experiência e, muitas vezes, sem diploma superior - embora um número crescente de jovens licenciados se insira nestes movimentos. Mais uma vez, as estadias são temporárias, por períodos que podem variar entre 6 meses e 3 anos (a propósito de uma das estadias mais curtas foi mesmo afirmado, numa das entrevistas, que “nem é mobilidade”) -, e quase sempre são efectuadas sem a família. No caso da banca existe, também, importante movimentação: a carreira dos “gerentes”, em particular, obriga a uma rotação prolongada entre estabelecimentos para progressão na carreira. Embora o grau de fixação residencial possa ser, agora, maior (mesmo se muitos dos movimentos são intra-districtais) lidamos, mais uma vez, com quadros experientes, habitualmente não dispondo de licenciatura ³³¹.

No caso das transferências intra-empresariais predominam, assim, as deslocações pontuais por motivos técnicos ou “necessidades de serviço”. Estas transferências - que podem resultar de convites, concursos internos ou pedidos de

³³¹ Este tipo de mobilidade de quadros superiores não licenciados resulta, sobretudo, da especificidade do mercado de trabalho em Portugal. Entre os quadros seniores com experiência, são relativamente poucos os que dispõem de título académico superior. É sintomático, no entanto, que os (habitualmente jovens) licenciados se tendam a imiscuir nestas movimentações, criando algumas situações de tensão com os quadros mais antigos. Estes últimos poderão sentir alguma desvalorização estatutária e não controlam inteiramente alguns dos novos mecanismos (informatização e produtos financeiros, por exemplo). Por esta razão, a mobilidade geográfica dos não licenciados (como forma de progressão na carreira) tende a perder peso relativo nas organizações ou, pelo menos, a predominar em localizações de tipo “periférico”.

transferência - parecem ter em comum, sobretudo, o facto de envolverem “primeiras linhas” ou técnicos bastante qualificados, com benefícios salariais e de carreira significativos. Resposta típica, a esta questão, foi a afirmação de que os movimentos inter-regionais “não são muitos” - “mas quando há necessidade, há deslocações”. Muito próximos foram, ainda, os enunciados quanto à duração das estadias, que podem envolver, maioritariamente, períodos de poucos anos (*assignments* entre 1 e 3 anos, como sucede nas movimentações internacionais). As razões para a inércia geográfica são, como já mencionámos, de dois tipos: a atitude resistente dos quadros à deslocação e a elevada concentração geográfica das operações. Nas diferentes instituições, ainda que exista uma política estrutural de mobilidade (rotação dos quadros por vários departamentos ou empresas de um grupo, como meio de assegurar a integração e o desenvolvimento de carreiras), a elevada centralização das operações de “topo” - agrupando quadros superiores e licenciados em Lisboa e Porto - elimina, muitas vezes, a hipótese de migração ³³².

Se as transferências inter-regionais são diminutas, não admira que sejam escassos os incentivos à deslocação. Uma vez que as transferências envolvem maioritariamente quadros de “primeira linha” tal representa, só por si, um encargo importante para a empresa, dada a associação da migração a promoções na carreira e remunerações financeiras correspondentes. A questão sobre “pacotes” específicos de apoio à deslocação (como sucede nas transferências internacionais) revelou, no entanto, a presença de pagamentos adicionais. Em algumas das empresas contactadas, foi admitido existirem muito poucos incentivos: estes incluiriam, apenas, as remunerações e prémios associados às categorias profissionais (incluindo aumento de salário por promoção, carro, gasolina, etc.), a oportunidade de desenvolvimento de carreira e o *status* inerente à assumpção de cargos de relevo ³³³. Mesmo nestas

³³² Um caso típico de mobilidade profissional e inércia geográfica (mas não de centralização) foi o de uma empresa industrial multirregional (multinacional estrangeira) contactada. Foi afirmado, nesta empresa, que existe muita rotação de funções, mas na mesma fábrica ou em fábricas vizinhas. Segundo o responsável de pessoal, não há muita rotação inter-regional e, em termos relativos, as movimentações internas são até menos importantes do que as internacionais. A razão da não movimentação geográfica é simples: trata-se de “não perturbar a vida das famílias”. No caso das fábricas instaladas em regiões periféricas não admira, assim, que muitos (a maioria) dos directores tenham efectuado uma promoção nos mercados internos de trabalho locais. Exemplarmente, esta situação de baixa mobilidade inter-regional não parece muito diferente da de sectores obrigados por vias contratuais - como os bancários - à rigidez geográfica. Entretanto, numa outra empresa do sector dos serviços (típica, agora, da centralização) foi referido que as deslocações geográficas, quando ocorrem, não abrangem os melhores quadros. Dada a centralização das operações de nível elevado, o entrevistado admitiu, quanto aos “altos potenciais”, que prefere “mais fixá-los do que rodá-los”.

³³³ Numa das empresas foi referido que a existência de convites para assumir os cargos deslocados (os níveis de topo só são acessíveis por convite) e a oportunidade de promoção são, por si só, um “aliciante”, mesmo quando não há aumento de rendimento. Numa outra, foi afirmado que as deslocações implicam apenas progressão na carreira e “não há condições especiais”. Deste ponto de vista, as recusas à deslocação podem ser entendidas como decisões prejudiciais a uma futura progressão na organização.

empresas existe, no entanto, alguma forma de apoio adicional aos quadros. O mais frequente - detectado em muitas das empresas estudadas, com características diversas - é a atribuição de um “subsídio de deslocação” (ou ajudas de custo) destinado a apoiar o pagamento do aluguer de habitação e, por vezes, despesas de mudança (quer em mudanças individuais quer em família) ³³⁴. Casos mais raros pareceram ser o de uma multinacional multirregional (do sector industrial) onde os “pacotes” são idênticos para nacionais e estrangeiros deslocados (a empresa apoia a habitação e, por vezes, o colégio dos filhos dos seus empregados - a regra, foi-nos dito, é a de “para graus iguais, pacotes iguais”); e uma outra (do sector dos serviços) onde existem “negociações directas” para a deslocação, para além de um “subsídio por 2-3 anos” e empréstimos para aquisição de habitação a “taxa moderada” (ainda assim, a mobilidade geográfica “só com muito esforço” se consegue). O facto de as deslocações inter-regionais envolverem quadros de “primeira linha” explica a existência dos incentivos, que não constituem regra para deslocações de mais baixo nível ³³⁵.

(b) Recrutamentos Nacionais e Locais

Se alargarmos o campo de análise das transferências intra-organizacionais para os recrutamentos no mercado externo, algumas indicações importantes podem ser extraídas acerca da relação das empresas com o território. Com a excepção parcial dos empregos situados em Lisboa, a regra, na maioria dos casos estudados, pareceu simples: a tendência tem sido, nos últimos anos, a da passagem de uma política de recrutamento nacional para a selecção e contratação regional ou local. A necessidade de “levar em conta o factor geográfico” (como dizia um dos entrevistados) pode basear-se na preferência por residentes (ou exigência de residência local para acesso ao emprego) ou recurso a divulgação local (por exemplo, através de jornais da região). Esta alteração tem a ver, sobretudo, com dois tipos de motivos: a adaptação das lógicas de recrutamento aos desejos e problemas sentidos ao nível micro, dada a necessidade de reter e fixar os quadros (tendo como pano de fundo os fracassos causados pela deslocação); e a diversificação crescente dos locais de oferta de licenciados, com a proliferação do ensino superior pelo território e a adequação de alguns cursos à

³³⁴ Como foi expresso numa das entrevistas, este tipo de apoio surge “menos como incentivo e mais como facilitação”.

³³⁵ Os dados recolhidos por Bairrada *et al.* (1993: 3.18) parecem concordar com as nossas conclusões. Em geral, admitem os autores, “poucas (empresas) se pronunciaram favoravelmente” à existência de incentivos para a mobilidade geográfica dos quadros. Na prática, porém, algumas respostas positivas foram detectadas: estas incluíram, entre outras, a admissão com um estatuto sócio-profissional elevado e, como incentivo concreto, o “apoio na instalação” (subsídio a fundo perdido para instalação e apoio à instalação dos filhos).

economia local. O paradoxo desta situação enuncia-se de modo simples: empresas com tendência para alargamento da base territorial dos negócios (tanto ao nível nacional como mundial) e maior mobilidade (no sentido amplo do termo) dos quadros optam, cada vez mais, pelo recurso a qualificações e indivíduos ancorados localmente. A perversão foi enunciada mais atrás: a preferência pelos quadros locais constitui um círculo vicioso de “localismo”, impedindo eventuais migrações de “topo” e constituindo fixações com possíveis custos a médio ou longo prazo.

Este tipo de alteração na lógica de recrutamento foi encontrado numerosas vezes durante a pesquisa. No caso das empresas (ou grupos económicos) multirregionais com sede em Lisboa ou Porto, o recrutamento de quadros para os estabelecimentos não centrais passa, de forma crescente, pela prospecção local de licenciados ³³⁶. A principal excepção resulta, como vimos, do nível hierárquico dos quadros: se para os quadros de “topo” se recorre, sempre que necessário, a migrações, a política de selecção local é quase sempre utilizada para jovens quadros. Alguma diferença resulta, ainda, da sede estar instalada em Lisboa ou no Porto: enquanto, no primeiro caso, o recrutamento demonstra uma base potencialmente nacional, no segundo existe tendência para uma adaptação local. Nas empresas - e estabelecimentos - nortenhos estudados revelou-se crescente preferência por quadros locais (com o argumento, no limite, de que “só queremos quadros do Porto”). Se esta asserção é, algumas vezes, relativizada para quadros seniores (qualificações só disponíveis em Lisboa), o recrutamento local é prática corrente para jovens quadros (formados no Porto ou daí oriundos).

O mesmo tipo de constrangimento geográfico opera para as empresas mono-regionais - com vários estabelecimentos na mesma região ou com um único estabelecimento em Portugal (incluindo empresas estrangeiras). Neste caso, o êxito da política de selecção depende, em larga medida, da região de inserção e da disponibilidade (e produção) local de diplomados. Os problemas atingem, por ordem crescente, as empresas instaladas em Lisboa, Porto, outras regiões do litoral e interior do território. O caso das instaladas fora dos grandes centros é o mais problemático: o crucial é, agora, reter e fixar os quadros, de modo a não desperdiçar a formação entretanto adquirida. As modalidades de resposta a esta limitação são diversas - e aplicam-se tanto a empresas mono como multirregionais com estabelecimentos nas

³³⁶ O responsável pelos recursos humanos de um grupo da área dos serviços relatava, por exemplo, que os anteriores concursos com base nacional foram, em larga medida, interrompidos. Segundo ele, havia “milhares” de candidatos, que “eram colocados em todo o lado”; depois, muitos não se adaptavam e pediam transferência. Actualmente, a prática é dos concursos ao nível regional, que possuem a vantagem de ter menos candidatos e de a probabilidade de fixação ser maior (regra que se aplica à política de estágios seguida, de forma crescente, por aquele grupo económico).

periferias. Muitas vezes, a procura de quadros formados na região assume um papel prioritário. Neste caso, a criação de instituições de ensino locais revela-se como uma dádiva para as empresas - embora os *lobbies* regionais não estejam dissociados da criação de cursos virados para a procura existente. Dada a juventude destes diplomados, é o recrutamento de quadros experientes que se torna complexo: para preencher as vagas, é normal recorrer a um concurso nacional, embora a expectativa de integração seja reduzida. Alguns casos interessantes foram encontrados, a este respeito. Por um lado, foi vulgar surgir uma dicotomia entre jovens quadros, residentes localmente (e oriundos da região) e quadros seniores, residentes num centro urbano de grande (ou média) dimensão próximo do estabelecimento. A escassez relativa de qualificações revela-se bem nesta dependência dos grandes centros, que beneficia da maior tolerância à pendularidade dos quadros de “topo”. Por outro lado, foram detectados alguns fluxos interior-interior: quadros experientes que, aparentemente, têm feito carreira em empresas aí instaladas, rentabilizando as suas qualificações e preferências residenciais menos “centrais”.

A adopção de políticas de recrutamento locais adquiriu múltiplos cambiantes regionais. As empresas com representação em Lisboa e Porto (nacionais e estrangeiras, industriais e terciárias) relataram, sistematicamente, que o pessoal aí colocado é oriundo da região em causa - com maior relevo, naturalmente, para o Porto ³³⁷. Em empresas industriais multirregionais foi verificada, frequentemente, uma quase dissociação entre o pessoal ligado aos vários estabelecimentos, residentes no meio e apostados em carreiras locais. Esta situação ocorre quando a empresa tem estabelecimentos em grandes centros e regiões interiores ou, mesmo, no espaço interno da região urbana de Lisboa ³³⁸. Algumas empresas demonstraram um “localismo” quase radical. Durante a pesquisa foi, por exemplo, relatado o caso de empresas instaladas na região de Aveiro que recrutam quadros em Aveiro e no Porto, e onde o raio de acção tem diminuído. A relutância dos quadros portuenses em realizarem o trajecto em auto-estrada ou a mudarem-se com a família (normalmente “a esposa” não está interessada) tem levado os responsáveis a afirmar não quererem “quadros do Porto” e a preferirem “os quadros de Aveiro”. Empresas instaladas em algumas regiões industriais do Centro litoral elogiam, frequentemente, os “quadros de Leiria”. Semelhante preferência regional

³³⁷ A direcção das operações nortenhas costuma, precisamente, passar por ascensão local nos mercados internos de trabalho (um dos casos estudados foi exemplar: o responsável pela recente delegação do Porto, um quadro antigo da empresa, “é uma figura local” e “foi escolhido por ser do Norte”) ou, no caso de contratação de um licenciado, pela escolha de um residente e diplomado nessa cidade.

³³⁸ Num dos casos estudados, os quadros de Lisboa e os “da Outra Banda” revelaram-se, por exemplo, bastante distintos. Tal como sublinhava o responsável contactado, esta situação nem resulta de políticas explícitas: “acontece com naturalidade”, pois são “eles que concorrem aos empregos”.

ocorre para as localizadas nas Beiras (ligação a Guarda, Viseu ou Castelo Branco) e Trás-os-Montes (Vila Real ou Bragança). O recrutamento local ocorre, mesmo, nas proximidades das metrópoles: algumas empresas têm registado insucesso na fixação de quadros oriundos de Lisboa e optam por “quadros da região”; no exemplo citado, elas declaram só querer quadros “da Azambuja” ou “do Cartaxo”³³⁹. A variação regional relembra uma condicionante básica ao sucesso das actividades económicas: a baixa mobilidade dos activos é uma forte condicionante às decisões de localização - e só pode ser compensada pela eventual disponibilidade local de formação superior ou de quadros experientes com a qualificação requerida³⁴⁰.

Uma das principais razões da preferência local é, como referimos, a existência de cursos superiores diversificados regionalmente. Uma clara unanimidade surgiu, neste aspecto, nas entrevistas realizadas: todas as empresas com estabelecimentos fora dos grandes centros universitários tradicionais (Lisboa, Porto e Coimbra) saudaram a proliferação recente do ensino superior pelo território, tanto no que respeita a instituições universitárias como politécnicas. O simples facto de existirem diplomados em pontos variados foi, só por si, motivo de satisfação: as dificuldades de fixação de quadros são tanto menores quanto maior for a socialização local do quadro, por nascimento no meio ou formação local. A adequação dos diplomas produzidos às necessidades da empresa é ainda maior causa de regozijo: aumenta a probabilidade de retenção e a formação é transferida para outras instituições, diminuindo os custos internos nesta área (o que não foi objecto de comentários explícitos)³⁴¹. A adequação mútua de diplomas e actividades pareceu, aliás, ser desejo de todas as partes: não apenas as empresas a elogiam como as instituições de ensino (públicas ou privadas) a procuram, como meio de satisfazer as expectativas profissionais dos estudantes, forma de angariar fundos ou, simplesmente, resposta a pressões locais³⁴². A ideia de que

³³⁹ Uma das empresas estudadas, localizada na região urbana do Porto, é o exemplo de uma inserção triplamente local (embora mitigada para uma escala regional ampla): recorre ao mercado externo de trabalho preferindo quadros seniores residentes na região; favorece a promoção interna dos indivíduos aí residentes; e acolhe recém-licenciados residentes e formados no Porto.

³⁴⁰ Algumas excepções à regra do localismo (para além das empresas lisboetas) parecem verificar-se, estando associadas aos factores de mudança que descreveremos a seguir. O responsável pelo pessoal de uma empresa industrial da região de Aveiro declarava, por exemplo, que nos últimos anos tem anunciado no *Expresso* e tem obtido grande variedade de candidaturas. Recentemente, acrescentava, “até da Universidade Católica” houve candidatos - o que “era impensável” há algum tempo, pois “iam todos para os bancos” (e, provavelmente, para Lisboa).

³⁴¹ O recurso a diplomados nas áreas de actividade da empresa - em particular cursos especializados - ocorreu tanto em universidades e politécnicos não “centrais” como nas universidades tradicionais próximas da região da empresa. O recurso a “engenheiros mecânicos” formados no Porto e Coimbra (e não em Lisboa) é corrente, por exemplo, na indústria do Norte e Centro litorais. Semelhante articulação ocorre com cursos ministrados em universidades tradicionais no distrito de Setúbal e empresas aí instaladas.

³⁴² O caso, detectado durante a investigação, de um instituto politécnico de uma cidade do interior que ofereceu a uma empresa local a possibilidade de “pagar” uma cadeira optativa na sua área de produção - pagamento que se consubstanciaria na leccionação por técnicos da empresa - é exemplar desta articulação.

existem efeitos perversos no recrutamento e fixação de quadros a partir de uma dada escola ou região foi já, no entanto, por nós avançada. Se a curto prazo a articulação se revela vantajosa (pela existência de oferta escolar com saída profissional, partilha de custos de formação e adaptabilidade ao meio), a médio prazo tal é discutível: o excesso de especialização pode ter custos elevados, para todas as partes interessadas, no caso de obsolescência da qualificação. Este efeito sugere que a facilidade de recrutamento local deveria ser equilibrada com o recrutamento nacional - o que aumentaria os custos (ter-se-ia de pagar melhor aos profissionais e investir em formação) mas permitiria abertura à mudança.

2.4 - Os Factores de Mudança

Alguns factores de mudança em relação à mobilidade inter-regional dos quadros ligados à actividade empresarial, tanto no plano das transferências como no das deslocações “independentes”, foram detectados neste trabalho. Se não considerarmos o aumento de mobilidade ligado ao conteúdo amplo deste conceito (maior número de deslocações de curta duração, alargamento dos espaços de vida, intensificação da mobilidade virtual, etc.) - tendência indiscutível -, os principais factores são, talvez, de três tipos. Em primeiro lugar, a mudança resulta de alterações estruturais nas economias e sociedades contemporâneas. O aumento e a diversificação regional da oferta de diplomados; a flexibilização do trabalho e a precarização dos vínculos laborais; o desemprego estrutural, incluindo de diplomados; a passagem do estatuto assalariado para inserções independentes e empresariais (sob pressão, frequentemente, do desemprego); a reestruturação económica e os processos de mobilidade profissional (e reconversão de estatutos) associados - constituem razões para aumentar a mobilidade geográfica dos quadros. Várias das entrevistas expressaram esta tendência de modo claro. Um responsável de uma empresa de recursos humanos afirmava que, dado o aumento do desemprego, procura de novo emprego e eventualidade de ter de criar negócios próprios, “vai haver aumento” dos movimentos inter-regionais. Segundo ele, tal sucede em jovens quadros recém-licenciados e em quadros mais maduros (por exemplo, com mais de 40 anos): o risco de perder determinado número de funções pode levar um número crescente a aceitar mudanças de vida para garantir maiores oportunidades e segurança. Por outras palavras, “a necessidade implica a mobilidade” - e os quadros começam a aceitar “ir para qualquer lado” ³⁴³. Numa outra empresa

³⁴³ Para além dos quadros, este tipo de atitude tende a ser comum aos empregados do sector público e, noutro campo, aos candidatos à universidade. O facto de estes últimos sentirem uma necessidade acrescida de obter diploma, e dado o constrangimento resultante dos *numerus clausus*, leva a uma

industrial admitia-se que, depois do *boom* económico posterior a 1985 - com intensa incorporação e mobilidade de licenciados em sectores como a banca ou a consultoria -, “a arrogância dos licenciados inverteu-se”. Estas tendências devem reflectir-se numa mobilidade acrescida para obter o primeiro emprego, maior número de transferências intra-empresariais, aumento de deslocações para conseguir novo emprego e, subjacente a estas últimas alterações, maior dificuldade para se conseguir um emprego (e localização geográfica) estável.

Em segundo lugar, conta-se a nova atitude das empresas face à mobilidade (migratória) dos quadros, com o objectivo de aumentar o seu potencial de deslocação. Sendo adquirida a crescente tendência para usos mais flexíveis do trabalho e a provável instabilidade de algumas inserções territoriais (dadas as variações existentes nos factores de atracção e repulsão), é provável que as empresas tentem aumentar os mecanismos que permitam movimentar os quadros (apesar da rigidez resultante da concentração de actividades em Portugal). Em algumas das empresas contactadas estas tendências foram já reveladas. Em duas das organizações com maior representação multirregional todos os novos recrutamentos são acompanhadas da exigência, por vezes escrita, de um “princípio de disponibilidade geográfica”. Mesmo se em alguns casos a disponibilidade inicial se converte em renitência (numa destas empresas foi mesmo relatado que alguns quadros declaram, mais tarde, “não saber” o que tinham assinado), este “princípio” tende a tornar-se um compromisso de maior peso nas novas contratações (as estadias por períodos variáveis, relatadas anteriormente, de quadros do Porto em Lisboa obedecem já a esta garantia). Noutras empresas (caso também já descrito), o convite para a deslocação inter-regional é acompanhado de “negociação directa” para estudar as condições de deslocação. A existir uma maior necessidade de mobilidade - o que passa por uma eventual desconcentração territorial ou maior investimento na “rotação” entre estabelecimentos - é provável, assim, que venha a aumentar o peso dos incentivos (financeiros e outros) à deslocação, o que já ocorre nos movimentos internacionais ³⁴⁴.

dispersão geográfica que não estaria nos seus horizontes iniciais. Esta mobilidade “forçada” apresenta, como vimos no capítulo anterior, um potencial elevado sobre futuras mobilidades, devido ao conhecimento (e redes) que se vão estabelecendo pelo país e ao desenvolvimento de cidades médias.

³⁴⁴ O aumento tendencial de mobilidade pode resultar de alterações sectoriais internas às organizações, causadas pela reestruturação económica recente. Como foi relatado em três das empresas multirregionais da área dos serviços contactadas, existe uma cada vez maior importância da “função comercial” em detrimento das “funções técnicas” - normalmente predominantes na sede. Deverá aumentar, desta forma, a necessidade de mobilidade territorial, com aumento das colocações externas (tendo por base a proximidade com o mercado) e diminuição relativa dos empregos na sede. Tal como foi admitido por todos os entrevistados, esta reconversão tem criado múltiplas resistências. Normalmente, os licenciados rejeitam a função comercial e preferem a “área técnica”, onde “são doutores e têm gabinetes”. Tal negação é ainda mais intensa em certas escolas de elite: os licenciados, e sobretudo “os da Católica” - afirmava um entrevistado -, “não aceitam ser comerciais e andar a vender serigrafias da Maluda”.

Em terceiro lugar, a crescente fusão das lógicas migratórias inter-regionais e internacionais nas organizações coloca novos desafios à mobilidade - que poderão, agora, agir num sentido contrário aos factores anteriores, conduzindo à diminuição das deslocações internas. Nas empresas multinacionais - situação para que tendem muitas das empresas em expansão - parece ocorrer, assim, um maior número de migrações internacionais do que inter-regionais. Tal pode resultar de um conjunto de factores, já admitidos em capítulos anteriores. É possível que, com as novas formas de relação das empresas com o espaço, os territórios nacionais alberguem um número mais reduzido de localizações centrais e um número crescente de territórios periféricos. A ser assim, não apenas as deslocações entre os lugares de “topo” tenderão a agir num circuito internacional, mais do que inter-regional, como os estabelecimentos periféricos perderão parte da sua absorção de trabalho qualificado - dada a sua função de “execução” mais do que de “concepção”. Acresce que os contactos inter-regionais poderão mais facilmente ser substituídos por estadias temporárias de curta duração, movimentos pendulares e contactos “virtuais”. A própria proximidade cultural entre os estabelecimentos nacionais elimina a necessidade de deslocação por motivo de “controlo” - motivo que verificámos ser importante nas colocações internacionais (ver capítulo 8).

No caso das empresas investigadas no actual trabalho, algumas destas últimas tendências são verificáveis. Embora seja difícil quantificar os movimentos, é provável que nas multinacionais estrangeiras com localização regional múltipla as deslocações migratórias internacionais superem, frequentemente, as inter-regionais (considerando as entradas e saídas de expatriados estrangeiros e de quadros portugueses). Os jovens quadros parecem, também, partilhar destas tendências, encarando com maior favor a hipótese de deslocações internacionais do que internas. Mesmo se motivos tradicionais (como a remuneração financeira e a promoção) estão presentes, as atitudes indicam também a mudança. O caso de um grupo económico português com recente expansão internacional é exemplar: segundo o director de pessoal entrevistado, “90 e muitos por cento” dos jovens quadros recrutados preferem ir para os novos estabelecimentos europeus e não para quaisquer localizações regionais da empresa (mesmo em igual cargo profissional). Os movimentos internacionais, quer de quadros portugueses quer estrangeiros, serão analisados nos próximos capítulos deste trabalho.

Conclusão da Parte III

A evidência empírica apresentada na Parte III deste trabalho permite adiantar um conjunto de conclusões. Em primeiro lugar, o grupo que designámos por “quadros altamente qualificados” - agentes económicos detentores de profissão hierarquicamente elevada e diploma de nível superior - apresenta a mais forte propensão à mobilidade geográfica inter-regional encontrada na população activa portuguesa (dados para o período 1985-91, por NUTS 3). Este facto carece de duas observações metodológicas. A primeira é a de que os valores resultam de uma fonte específica - a questão retrospectiva censitária, cujas principais limitações são dispor de informação no “destino” e ocultar migrações - e de um contexto particular - um período caracterizado por expansão económica. Os resultados devem ser entendidos, assim, com precaução, mesmo se (como sucede neste caso) concordam com a teoria existente. A segunda é a de que os dados podem ter sido influenciados pelas características intrínsecas do grupo, nomeadamente a juventude da maioria dos diplomados portugueses. O maior volume relativo de deslocações foi detectado, porém, tanto na análise parcelar por categorias sócio-profissionais como quando se efectuou o cruzamento com variáveis potencialmente “perturbadoras”, incluindo a idade (a única invariante até hoje encontrada nos factores de migração diferencial). O controlo dos grupos sócio-económicos pelo nível etário confirmou, de facto, a maior mobilidade dos grupos de “topo” (quadros dirigentes e indivíduos com profissões “científicas e técnicas”) em praticamente todas as idades, não confirmando a ideia de que a sobre-mobilidade se poderia dever apenas à influência da idade.

Em segundo lugar, a maior parte dos migrantes é canalizada por instituições de grande dimensão, com relevo para o Estado. Com base nos números apresentados, podemos admitir que cerca de 2/3 dos migrantes tinham profissões ligadas ao Estado - nos ramos do ensino, saúde e administração -, dos quais muitos estiveram envolvidos em transferências intra-organizacionais no âmbito de carreiras públicas. Por outras palavras, verificamos, com grande probabilidade, a asserção teórica de que a integração numa grande empresa ou organização (nomeadamente o Estado) leva, em geral, a maior migração, dados os percursos profissionais ascendentes existentes nos seus mercados internos de trabalho, sempre que relacionados com diferentes pontos geográficos de localização ³⁴⁵. Deste ponto de vista, as estratégias “organizacionais” de

³⁴⁵ A realidade conhecida das carreiras multirregionais no sector público e alguns dados que trabalhámos acerca do ciclo de vida dos migrantes suportam esta tese, apesar de não ser possível avaliar com rigor quantas das migrações resultaram de transferências e quantas constituíram deslocações “independentes” (para as actuais profissões)

mobilidade social parecem predominar nos quadros portugueses. O facto de a posse de um diploma condicionar, frequentemente, o acesso àquelas carreiras leva, no entanto, a que as estratégias “ocupacionais” continuem a ser decisivas (o que também se liga à recente “explosão” do ensino superior e à maior procura de qualificações). O aspecto particular da inserção estatal deve, ainda, ser realçado. O carácter estruturalmente multirregional do Estado, dada a necessidade política, social e administrativa de cobertura do território, permite uma larga difusão dos agentes de “topo”, em contraste com o que se passa no sector privado, mais propício à concentração de actividades e agentes. A tradicional polarização territorial da economia nacional (actividades industriais e terciárias) e o peso do Estado no desenvolvimento das classes “intelectuais” explicam, em conjunto, o peso das migrações no sector público.

Em terceiro lugar, os movimentos de “topo” agem, de forma ligeira, no sentido do reequilíbrio territorial: os fluxos invertem os sentidos migratórios tradicionais e transportam para as periferias um volume líquido de agentes qualificados. Existem, no entanto, razões para que a disseminação de quadros, mesmo em aumento, não permita um maior equilíbrio sócio-económico das regiões. Entre elas contam-se o reduzido impacto produtivo destes agentes, ligados em maioria ao terciário social, e muitas das estratégias utilizadas, incluindo a constituição de “territórios de passagem”. O caso de numerosos agentes que procuram, sucessivamente, uma localização mais aproximada do local (litoral) de origem ou as elevadas “taxas” de atracção e repulsão de quadros no interior permitem validar a ideia de que muitas das deslocações são migrações temporárias, seguidas de retorno (constituindo uma verdadeira “rotação” ou migração por “etapas”). Podemos retirar, ainda, algumas consequências da ligação dos migrantes ao Estado. O grande crescimento do Estado de Bem-Estar sucedeu tardiamente: é a partir da segunda metade da década de 70 que se verifica a maior expansão destes serviços, incluindo o ensino e a assistência médica (mesmo se a actividade privada depois se intensificou nestes domínios). Ora a actual dificuldade das políticas estatais leva a admitir que se atingiu um “patamar” de satisfação territorial mínima dos serviços, sendo possível que o “tecto” de atracção de quadros tenha sido alcançado ³⁴⁶. Alguns sinais de optimismo para as periferias são, no entanto, visíveis. Estes passam pela possibilidade de alguns dos fluxos migratórios (empregos do Estado e outros, incluindo as recentes iniciativas independentes e empresariais de pequena dimensão) se

³⁴⁶ No mesmo sentido, poder-se-á argumentar que foram os incentivos financeiros oferecidos pelo Estado (nas suas diversas componentes - nacional ou local) e a criação acelerada de infra-estruturas que levaram a alguma diversificação económica, com benefícios globais sobre a atractividade residencial do interior. A dificuldade em exercer, de futuro, políticas fortes nestas áreas (também ligadas aos fundos comunitários) poderá sugerir uma fase crítica da atracção de quadros.

poderem sedimentar e criar efeitos multiplicadores; e pela crescente disponibilidade à deslocação geográfica por parte dos quadros, devido às maiores dificuldades de inserção e à instabilidade do mercado de trabalho.

A mobilidade inter-regional ligada à actividade empresarial revela bem a fragilidade de algumas das dinâmicas territoriais. Apesar de não podermos individualizar com rigor as migrações ligadas às empresas (do sector público ou privado), os dados disponíveis (por ramo de actividade) são unânimes em assinalar o seu reduzido volume e - agora sim - o encaminhamento dos fluxos nos sentidos migratórios tradicionais (com destino aos centros e em desfavor das periferias). Não existindo, também, dados sobre percursos intra-empresariais, a inserção de muitos dos migrantes em empresas de grande dimensão (em ramos como as indústrias transformadoras ou os serviços financeiros) indicia a probabilidade do predomínio relativo das estratégias de carreira neste domínio. Alguns constrangimentos foram, neste campo, dominantes. Por um lado, a polarização territorial das actividades económicas empresariais, em Portugal, justifica que as migrações mais dependentes das lógicas de mercado (factores de localização, ao nível macro, ou níveis de rendimento, ao nível micro) sigam os trilhos tradicionais e reflectam os desequilíbrios estruturais do território. Por outro, o reduzido número das empresas (e grupos económicos) multi-estabelecimentos e multirregionais aponta, só por si, para um fraco volume absoluto das migrações de carreira - o canal que mais potencia os fluxos de “topo”. Finalmente, as escolhas dos agentes reflectem uma inércia fundamental: a relutância em abandonar os territórios centrais é o corolário do maior número de oportunidades oferecidas nos centros e da fraca atracção residencial pelas periferias. A baixa mobilidade dos quadros - tanto ao nível de transferências inter-regionais como de recrutamento externo - demonstra, aliás, a adequação das políticas das empresas e das atitudes dos agentes: nenhuma parece incentivar um maior número de migrações no território.

**PARTE IV - A MOBILIDADE INTERNACIONAL DOS QUADROS
ALTAMENTE QUALIFICADOS EM PORTUGAL: CONTEXTO
INTERNACIONAL, EMIGRAÇÃO E IMIGRAÇÃO DE QUADROS E
TRANSFERÊNCIAS INTRA-EMPRESARIAIS**

Capítulo 13 - Tendências das Migrações Internacionais e Factores de Mobilidade dos Quadros

O estudo dos movimentos migratórios internacionais de quadros em Portugal deve passar por algumas observações preliminares. Estas consistem, em primeiro lugar, no conhecimento das principais tendências dos fluxos migratórios globais. Neste aspecto, destacam-se as dinâmicas de emigração e imigração internacionais ao longo das últimas décadas; a sua articulação com os contextos territoriais internos (o que permite ponderar o impacto da reestruturação recente e comparar o sentido das migrações inter-regionais com o das internacionais); e o enquadramento de Portugal nos sistemas migratórios mundiais. Neste último ponto, a inserção do país em determinados contextos - económicos, sociais e políticos - apresenta repercussões sobre as lógicas migratórias que tanto podem afectar os fluxos globais como os de segmentos profissionais mais elevados. Em segundo lugar, devem ser explorados os factores que enquadram a mobilidade dos quadros. Entre outras condicionantes macro dos movimentos são destacados, neste capítulo, as políticas migratórias e de reconhecimento de diplomas (de tipo académico ou profissional), com relevo para a situação actual da União Europeia; e os fluxos de investimento estrangeiro, tanto dirigidos a Portugal como orientados para o exterior. Se, no primeiro caso, procurámos avaliar as condicionantes legais à mobilidade dos quadros, dadas as dificuldades de movimentação e de harmonização de credenciais, e perspectivar o potencial aberto pela integração europeia; no segundo foi estudado um dos principais canais contemporâneos para a mobilidade internacional deste segmento - as empresas transnacionais (tipo de mobilidade cujo aprofundamento será efectuado nos capítulos 15 e 16 deste trabalho).

1 - Os Fluxos Migratórios Globais: Tendências de Evolução

1.1 - As Dinâmicas da Emigração e Imigração

Os movimentos migratórios internacionais verificados em Portugal conheceram, no período recente, importantes alterações. Até ao final dos anos 70, o seu estudo pouco ultrapassou a análise clássica da emigração. Durante décadas, o panorama dos vários fluxos emigratórios não foi, nem em termos sociológicos nem económicos, muito distinto. Tanto as migrações para o Brasil do início do século como a emigração europeia e norte-americana do pós-Segunda Guerra Mundial representaram fluxos maciços de mão-de-obra pouco qualificada, cujas perspectivas de mobilidade

ascendente obrigaram ao abandono do país, dada a ausência de desenvolvimento interno compatível com a sua fixação. A partir do final dos anos 70, a diminuição da emigração, o crescimento do retorno, a maior imigração de estrangeiros, a reconversão de estratégias permanentes em temporárias e o aumento da qualificação dos fluxos (tanto de entrada como de saída) aumentaram a complexidade dos factos migratórios, com repercussão na bibliografia que foi então produzida.

No que respeita à emigração, as estatísticas produzidas em Portugal contaram, até há pouco, a história "oficial" da sua evolução. Segundo esses dados, o grande apogeu do movimento emigratório recente ter-se-ia situado no final da década de 60 e início da de 70; a partir de então, o fecho das fronteiras dos países de destino (sobretudo europeus), aliado às alterações económicas e sociais internas, teria explicado a diminuição progressiva do fluxo de saídas. Mesmo segundo estas fontes, o fecho das fronteiras após 1973 não impediu que o movimento mantivesse algum significado: a emigração de trabalhadores isolados para a Europa foi substituída por uma intensificação das reunificações familiares e ganharam importância os destinos não europeus. A América voltou a surgir como principal atracção (este fluxo nunca deixou de existir, apenas perdeu importância relativa) e registaram-se saídas para o Médio Oriente, África ou Austrália - estas últimas mais qualificadas do que as anteriores. Em qualquer caso, os valores atingidos pela emigração permanente decresceram substancialmente, apenas com ligeiros aumentos por volta de 1980 e após 1987. A sua quebra foi, entretanto, em parte compensada pela emigração temporária: desde que esta começou a ser registada, em 1976, os seus valores aumentaram regularmente, excedendo por vezes os das saídas permanentes (mantendo-se o destino maioritariamente europeu). Mas, se juntássemos os dois tipos de saídas, os seus valores anuais não chegariam a representar, durante a maior parte dos anos 80, mais de 10% dos valores máximos que se conheceram por volta de 1970. Não é casual que a emigração tenha deixado de constituir uma referência importante para a investigação científica portuguesa ³⁴⁷.

Alguns textos recentes, parcialmente baseados em estatísticas no "destino" - que permitiram avaliar o volume não controlado da emigração -, desmentiram, todavia, a versão "oficial" dos acontecimentos. Sabe-se, assim, que a emigração esteve longe de se extinguir nos anos 80. É possível, aliás, que um significativo incremento dos fluxos tenha ocorrido em meados da década, atingindo-se um máximo por volta de 1990

³⁴⁷ A maioria dos estudos que se lhe dedicaram, nos anos 80, corroboram, em traços gerais, esta versão dos acontecimentos. Os seus temas são, normalmente, os percursos tradicionais da emigração e as comunidades portuguesas no mundo (Arroteia, 1985; Rocha-Trindade, 1988, por exemplo) ou, no início da década, o regresso de emigrantes (Silva *et al.*, 1984).

(distante, no entanto, do êxodo migratório do final dos anos 60 e princípios de 70). A natureza desta emigração foi, em grande parte, idêntica à anterior. Tratou-se de fluxos essencialmente “económicos”, compostos em maioria por indivíduos activos (o ciclo da emigração familiar deverá ter atingido os seus maiores valores entre o “fecho” das fronteiras europeias, em 1973, e meados dos anos 80); dirigidos, em maioria, para países europeus (sobretudo a Suíça); e compostos por indivíduos pouco ou medianamente qualificados. A maior novidade desta emigração consistiu, talvez, no recurso estratégico a formas de emigração temporária (existindo intenção de adquirir um estatuto “permanente”) e emigração irregular (não emigração “clandestina” à saída, como até 1974, mas imigração irregular à chegada). Na base das características deste novo surto emigratório estiveram as insuficiências do mercado de trabalho português (em emprego ou níveis de rendimento), a fragilidade dos benefícios sociais, o ritmo de crescimento económico europeu, as redes migratórias entretanto instaladas nos novos destinos e as modalidades políticas de acolhimento (cf. Baganha, 1993; Peixoto, 1993a e 1993b; e Baganha e Peixoto, 1994).

A imigração de origem estrangeira, por seu lado, revelou-se um tema de estudo muito recente (cf. Esteves, 1991; Pires, 1993; Malheiros, 1996: 71-114 e Machado, 1997, entre outros). Até meados dos anos 60, o número de estrangeiros residentes foi muito reduzido. Eles eram, em maioria, originários dos países desenvolvidos, tratando-se de indivíduos inseridos em actividades económicas precisas (como o comércio do vinho do Porto e a actividade mineira), refugiados políticos (Segunda Guerra Mundial, por exemplo) ou reformados. O fechamento político e económico do país, no período anterior a 1974, deve ser o grande responsável pela escassa imigração. A segunda metade da década de 60 representa o início de alguma transformação. Por um lado, verifica-se um ligeiro aumento do número de cidadãos provenientes dos países mais desenvolvidos, em resultado de maiores relações económicas com o exterior (é este o período de adesão à EFTA) e da intensificação do turismo. Por outro, assiste-se a um fluxo pequeno, mas significativo, de indivíduos provenientes de Cabo Verde, para preencher alguns dos vazios criados no mercado de trabalho nacional - nomeadamente os seus segmentos menos privilegiados, como a construção civil -, devido à emigração e à mobilização militar para as colónias (cf. Esteves, 1991: 19-20; e, sobre a imigração africana, Saint-Maurice, 1997).

É a partir da segunda metade da década de 70 que se testemunha o maior crescimento do número de estrangeiros. A sua origem geográfica está, no início, claramente localizada: trata-se de cidadãos originários das antigas colónias, sempre com predominância de Cabo Verde. A partir de 1980, os fluxos migratórios diversificam-

se: é agora maior o número de europeus e indivíduos provenientes do continente americano, com relevo para o Brasil. Provavelmente, é nos anos 80 que se tornam mais nítidos tanto a “imigração económica” tradicional - em particular africanos (cf. Machado, 1997: 21-4) - como os fluxos de “topo” - provenientes da União Europeia (UE) e do Brasil (ver capítulo seguinte). Tal como decorre do estudo de Esteves (1991), a imigração estrangeira tornou-se composta, no essencial, por três grupos: a imigração africana pouco qualificada; indivíduos, sobretudo europeus, ligados a empresas transnacionais e instituições supranacionais (e, também, reformados); e a “contra-corrente” da emigração portuguesa, incluindo brasileiros e descendentes mais ou menos próximos dos portugueses. O aumento do número de estrangeiros parece ter assumido alguma regularidade: o seu crescimento não apresentou, desde 1974, momentos de forte intensificação, embora as recentes operações de regularização tenham revelado uma provável aceleração nos anos 80 ³⁴⁸. Em meados dos anos 90 o número de estrangeiros residentes legalmente em Portugal (já após a primeira operação de regularização) continua a apresentar um valor diminuto em relação à população total: apenas cerca de 1,7% - mas o seu aumento relativamente a 1960 (cerca de 0,3%) é substancial.

As inserções regionais dos diferentes fluxos migratórios são diferenciadas. Face aos poucos dados disponíveis é provável que, quanto à emigração recente, a origem dos fluxos não esteja muito distante da tradicional. Grande parte dos movimentos deverá ter sido oriunda de regiões periféricas - a Norte, Centro ou Sul do país -, embora uma componente estritamente “urbana” tenha adquirido maior relevo. Esta última, que inclui as saídas da região de Lisboa (que eram já elevadas, em termos absolutos, antes de 1974), é indissociável do ligeiro aumento de qualificação que a emigração apresentou a partir dos anos 80 (ver capítulo seguinte). Se o regresso de emigrantes permitiu repovoar algumas regiões de origem, igual sinal de reequilíbrio não ocorre com a imigração de origem estrangeira. Esta última concentrou-se, ao longo dos anos, sobretudo nos distritos de Lisboa, Setúbal e Algarve, reflectindo o peso da centralidade terciária e da construção civil (obras públicas e edificação privada). As migrações internacionais parecem apresentar, desta forma, uma lógica regional relativamente autónoma das inter-regionais. Enquanto estas últimas denotam tendências de desconcentração (ver capítulo 9), aquelas reforçam a polaridade das metrópoles centrais - sobretudo Lisboa -, quer enquanto emissores quer, sobretudo, receptores de

³⁴⁸ A acreditar nos números oficiais sobre estrangeiros - provenientes do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) -, as épocas de crescimento percentual mais forte do “stock” de residentes situam-se entre 1982 e 1986 e meados dos anos 90 - neste último caso, já sob o efeito do processo de regularização de 1992-93. O aumento dos irregulares a partir dos anos 80 deve ter contribuído para a estabilidade dos valores oficiais, iludindo a tendência de crescimento dos fluxos migratórios reais.

migrações. O crescente dualismo dos movimentos migratórios internacionais pode, neste aspecto, explicar a diferença das inserções territoriais (de forma semelhante ao que se passa no contexto de países mais desenvolvidos).

1.2 - Enquadramento Internacional e Sistemas Migratórios Mundiais

Efectuando a síntese dos vários movimentos migratórios, transparece a complexidade da situação portuguesa no contexto internacional. Em matéria de migrações internacionais de trabalho, Portugal foi um país claramente periférico, no contexto europeu, até aos anos 70: a emigração maciça de nacionais pouco qualificados para os centros europeus e norte-americanos revelou esse estatuto. Nos anos 80, essa posição poderia ter sido ultrapassada: a diminuição da emigração de “massa”, o início de saídas mais qualificadas (dirigidas ao Médio Oriente e África) e a entrada de trabalhadores não qualificados provenientes do Terceiro Mundo poderiam ter equiparado o país ao centro mais desenvolvido - como sucedeu com a Itália ou Espanha. A recuperação da emigração, a entrada de quadros estrangeiros em tarefas de gestão da economia internacional - que não é compensada por idêntico movimento de saída - e, numa outra perspectiva, o “circuito fechado” em que ocorre muita da migração (Machado, 1997: 39) tornam, no entanto, complexa a inserção mundial da sociedade portuguesa.

Perante os movimentos em presença, uma posição migratória directamente “intermediária” surge como aparente: o país mantém relações “dependentes” com as nações desenvolvidas, importando quadros e continuando a exportar mão-de-obra não qualificada; e regista fluxos perfeitamente simétricos com o Terceiro Mundo, exportando profissionais qualificados e importando trabalhadores africanos desqualificados. Para explicar o carácter singular destas migrações, o argumento da natureza “semi-periférica” da sociedade portuguesa (cf. Santos, 1985 e 1993) ocorre imediatamente. Uma explicação alternativa decorre da ideia de coexistência de mecanismos “centrais” e “periféricos” (rejeição do “modelo trimodal”) para a activação dos movimentos (cf. Pires, 1990: 87-8). Face à observação das dinâmicas territoriais, a classificação do país como um todo no contexto internacional deve suscitar, porém, algumas reservas. A desagregação regional dos movimentos demonstra que é sobretudo a região urbana de Lisboa que se encarrega do processo de “intercâmbio” internacional, mantendo as outras regiões um estatuto tradicional ³⁴⁹.

³⁴⁹ De facto, parte importante dos fluxos de estrangeiros, tanto qualificados como não qualificados, destinam-se à região urbana de Lisboa; e a maior parcela dos fluxos qualificados (dirigidos ao Médio Oriente ou no âmbito da cooperação com África) é oriunda dessa área (ver capítulo 14). Desta forma, é a metrópole

A ideia de que existe alguma complementaridade, ou “compensação”, ao nível do mercado de trabalho entre estes fluxos simétricos tem sido desenvolvida recentemente (cf. Saint-Maurice e Pires, 1994; Baganha e Peixoto, 1994 e 1996). É possível que o diferencial de rendimentos, nos países do Terceiro Mundo e em Portugal, alimente fluxos de mão-de-obra desqualificada e barata oriunda dos primeiros. Neste caso, os trabalhadores portugueses assistem a uma pressão para salários reduzidos e menor oportunidade de emprego, o que - em conjunto com a fragilidade dos benefícios sociais e ausência de canais de mobilidade internos - reforça a intenção de emigrar, por sua vez, para países de maiores rendimentos (sobre a questão da imigração de “substituição” ou de “complemento”, cf. Machado, 1997: 17-20). Inversamente, a entrada de quadros estrangeiros em Portugal leva à ocupação de segmentos específicos do mercado de trabalho, o que os torna mais escassos para os recursos qualificados portugueses - e torna, sob vários pontos de vista, mais aliciantes lugares semelhantes disponíveis no mercado de trabalho do Terceiro Mundo. A “compensação” através do diferencial de rendimentos e das vagas no mercado de trabalho não explica a totalidade dos diferentes fluxos: os laços específicos, de tipo histórico, cultural e linguístico, que Portugal mantém com as ex-colónias ou o efeito das “redes migratórias” (quer de portugueses no estrangeiro, quer de estrangeiros em Portugal) reforçam, naturalmente, tendências migratórias que uma análise centrada na dimensão económica nunca permite, integralmente, compreender.

A integração de Portugal nos principais sistemas migratórios mundiais da actualidade não é fácil. Como vimos atrás (capítulo 2), a versão mínima deste conceito é a de um “(...) grupo de países que troca um relativamente grande número de migrantes entre si” (Kritz e Zlotnik, 1992: 2). Os fluxos envolvidos podem ser de emigração, regresso, deslocações opostas de trabalhadores pouco e muito qualificados ou visitas temporárias, por exemplo. Na sua versão ampla o conceito integra múltiplos intercâmbios - sendo as migrações simultaneamente causa e efeito de outros. A integração de Portugal nos sistemas migratórios actuais não foi ainda - ao que sabemos - realizada de forma sistemática; o facto de a teoria se aplicar habitualmente na perspectiva dos países receptores explica, em parte, essa situação. Alguns laços são, porém, evidentes. No período migratório tradicional, Portugal esteve, claramente, ligado ao sistema da Europa Ocidental. Ainda hoje, com a contínua emissão de trabalhadores e os circuitos ligados à integração económica (incluindo investimento estrangeiro) da

lisboeta, mais do que a sociedade portuguesa no seu todo, que se encarrega da função de plataforma internacional, com a principal excepção a situar-se na emissão de trabalhadores não qualificados para os países desenvolvidos. Neste aspecto, a cidade oscila entre ser uma nova “cidade mundial” ou a antiga “capital do Império”.

UE, esta inserção é obrigatória. Uma vez que um país pode pertencer a “dois ou mais sistemas” em simultâneo (Zlotnik, 1992: 39) podemos coerentemente, ainda, estabelecer outras ligações. No caso dos movimentos mais conhecidos, a integração no sistema dos Estados Unidos e Canadá tem sido, desde há muito, uma realidade (mesmo se ligada a zonas específicas de Portugal); e tal já sucedeu, de forma temporária, com o Médio Oriente (sobre estes sistemas migratórios, cf. Salt, 1989 e Zlotnik, 1992).

As maiores novidades neste ponto são, porém, recentes. A alteração que os países da Europa do Sul - entre os quais Portugal - introduziram na análise das migrações europeias é um primeiro facto a assinalar: a passagem de uma situação de emissão maciça para uma de recepção de imigrantes “económicos” constituiu, sobretudo desde os anos 80, uma novidade histórica. Mesmo no interior da Europa do Sul a posição portuguesa mantém, no entanto, singularidade. Como assinala Machado (1997: 33-41), grande parte da imigração portuguesa actual - exceptuando a que provém de países mais desenvolvidos, ligada aos fluxos de capital estrangeiro - tem um carácter quase “doméstico”, por concentrar imigrantes africanos provenientes dos PALOP e imigrantes brasileiros. Se considerarmos a importância que sempre revestiram as trocas, migratórias e outras, entre Portugal e estes países (mesmo no que se refere ao movimento de quadros - ver capítulo seguinte) é bem possível que a lusofonia seja responsável pela construção de um novo “sistema migratório” na actualidade, ainda não identificado pela bibliografia internacional.

2 - Alguns Factores Institucionais da Mobilidade dos Quadros

No campo da mobilidade internacional de quadros, vários factores contextuais podem ser destacados. No plano interno, alguns foram enumerados no capítulo 9: o aumento do número e da necessidade de “quadros” na economia e o incremento dos diplomados pelo ensino superior estão entre os principais factores de enquadramento. É normal que numa sociedade onde a requisição de qualificações é mais elevada seja maior a procura migratória internacional destes agentes, sempre que não exista disponibilidade local adequada. Como atrás referimos, o início da consolidação nacional do grupo dos “quadros” passou, por exemplo, pelo recurso a estadias temporárias de técnicos estrangeiros para realização de cursos de formação (cf. Gonçalves, 1991: 129). A escassez local foi, também, responsável pelo recurso a algumas estadias mais longas de quadros não nacionais, para exercício de cargos específicos em empresas nacionais ou estrangeiras. Numa perspectiva mais ampla, o contexto económico, social e político do país foi determinante para a mobilidade: a abertura ao investimento estrangeiro, a

oposição política e a fuga ao serviço militar, por exemplo, foram causas importantes tanto da entrada como da “fuga de cérebros” antes de 1974.

No plano externo, alguns factores podem ser relevados. Entre eles, contam-se a existência de políticas activas de recrutamento de quadros noutros países; o grau de abertura das políticas migratórias internacionais aos diferentes segmentos profissionais; as políticas de reconhecimento de credenciais; os espaços transnacionais integrados; a abundância ou escassez de quadros; o grau de internacionalização das economias e dos investimentos; e a tolerância social e política. Se os aplicarmos ao caso português, estes factores poderão ter motivado a ida de quadros para o estrangeiro nos anos 60 e 70, por procura mais ou menos explícita, como sucedeu nos EUA, ou permissão de entrada de opositores políticos, como na Europa antes de 1974; o eventual aumento de movimentos resultante da integração europeia; ou a integração do país num circuito de colocações internacionais, resultante das transferências nos mercados internos de trabalho das empresas multinacionais. No presente capítulo iremos destacar, apenas, dois destes factores: as políticas de reconhecimento de diplomas, com relevo para a situação actual da UE; e as tendências do investimento estrangeiro em Portugal e do investimento português no exterior. A opção pelo seu aprofundamento resulta do facto de admitirmos que os seus efeitos sobre as migrações de quadros têm sido, ou podem vir a ser, muito intensos.

2.1 - Políticas Migratórias e Reconhecimento de Diplomas

(a) As Políticas de Reconhecimento de Diplomas

O estudo das migrações internacionais obriga ao conhecimento dos mecanismos políticos que regem a movimentação dos agentes sociais. Em Portugal, na actualidade, adquirem particular relevo as regulamentações existentes ao nível da UE, dada a integração do país num contexto relativamente harmonizado de circulação de indivíduos e qualificações. Este facto é importante para o conjunto da população, dado o aumento dos meios migratórios de que passa a dispor (a livre circulação permite, por exemplo, maior possibilidade de emigração, retorno ou um permanente vaivém entre dois espaços de vida), como é crucial para o segmento profissional mais qualificado. Se considerarmos as políticas migratórias mais gerais, o grau de abertura à movimentação é elevado. Apesar da dificuldade em construir consensos (sobretudo em relação a uma política “externa” comum) e das cláusulas que ainda impedem uma total liberdade de circulação, os passos dados pela UE têm sido importantes. No seu início estiveram os

princípios fixados pelo Tratado de Roma em 1957, que apelaram a um “mercado interno” caracterizado pela “abolição (...) dos obstáculos à livre circulação de mercadorias, de pessoas, de serviços e de capitais” (UE, 1995 I) - princípios reforçados com o Acto Único Europeu e o Tratado de Maastricht. As possibilidades de migração criadas no espaço interno são fortes, apesar de podermos argumentar que um conjunto de mecanismos (de ordem jurídica e política) continua a não propiciar “suficiente liberdade” (Penninx e Muus, 1989; para maior desenvolvimento deste ponto, cf. Peixoto, 1996a) ³⁵⁰.

No caso da mobilidade dos quadros altamente qualificados, as políticas relativas aos diplomas apresentam-se cruciais para a existência de deslocações ³⁵¹. Os países integrados na UE apresentam um conjunto misto de regulamentações. Quanto aos movimentos com países terceiros, as autoridades recorrem às normas desenvolvidas pelas principais instituições internacionais nesta área (como o Conselho da Europa e a UNESCO) ou apoiam-se em acordos bilaterais ou multilaterais. Considerando apenas as deslocações internas à UE, a legislação comunitária tem sido abundante. Apesar de a referência à credenciação - como um dos principais “obstáculos” à livre circulação e à construção do “mercado comum” - se limitar, no Tratado de Roma, às profissões liberais, o seu alcance tem-se revelado mais vasto. O facto de o exercício de uma profissão estar juridicamente subordinado à posse de um ou mais títulos de formação emitidos num determinado Estado-membro - isto é, o tratar-se de uma “profissão regulamentada” - implica que o reconhecimento daqueles títulos pelo Estado-membro de acolhimento se torne necessário (cf. CCE, 1994: 5) ³⁵².

O processo de reconhecimento de diplomas na UE tem sido complexo. Até ao final dos anos 80 a Comunidade debruçou-se, sobretudo, sobre o reconhecimento para efeitos profissionais (o reconhecimento de diplomas obtidos num Estado-membro que habilitam ao exercício de uma profissão num outro). Nesse período assistiu-se, no essencial, a esforços pontuais, representados por múltiplas directivas acerca do reconhecimento de qualificações em profissões e sectores de actividade específicos.

³⁵⁰ Sobre as políticas migratórias na UE vejam-se, entre outros, Penninx e Muus, 1989; Ardittis, 1990; Rocha-Trindade, 1990; Callovi, 1992a e 1992b; Fielding, 1993; Werner, 1993; Carvalho, 1995: 107-45; e Convey e Kupiszewski, 1995.

³⁵¹ As políticas acerca dos diplomas enquadram-se numa aceção ampla de políticas migratórias. Como referem Convey e Kupiszewski (1995: 954-8), as políticas directas e indirectas relacionadas com as migrações são múltiplas, contando-se, entre elas, as relacionadas com o reconhecimento de diplomas, segurança social, saúde ou minorias étnicas, por exemplo.

³⁵² Tal como defendemos em texto anterior (Peixoto, 1996a), algumas das ambiguidades existentes na formulação inicial do Tratado de Roma continuam presentes. Não parece haver uma justificação clara, assim, para a diferença de tratamento entre trabalhadores assalariados e profissões liberais. Ao que julgamos, grande parte desta diferença não passa, na realidade, pela relação salarial (tal como é explicitado no Tratado) mas pela diferença entre profissões regulamentadas e não regulamentadas - isto é, aquelas que necessitam ou não de um diploma escolar ou título profissional para o seu exercício. Uma vez que muitas das actividades assalariadas exigem um reconhecimento de credenciais, os princípios constituídos para as “profissões liberais” têm unido, na prática, as duas áreas.

Estas directivas, destinadas a promover a mobilidade de mão-de-obra, referiram-se sempre a profissões regulamentadas; abrangeram a liberdade de estabelecimento e a prestação de serviços (para actividades não assalariadas e assalariadas); e destinaram-se tanto a qualificações não superiores como superiores. A garantia de reconhecimento profissional foi acompanhada, em todos os casos, por uma tentativa de assegurar semelhança entre as formações em causa. Desde meados dos anos 60 foram, assim, publicadas numerosas directivas acerca de profissões particulares, inicialmente ligadas a formações não superiores. Em meados dos anos 70 iniciou-se a publicação de documentos acerca de profissões de nível superior ³⁵³. Dada a morosidade de criação das directivas sectoriais, adoptou-se, a partir de final dos anos 80, uma generalização e simplificação dos procedimentos. Tal consistiu na criação de uma abordagem “geral” (ou “transversal”) entre profissões. Em lugar de se estabelecerem regulamentações pontuais procurou-se uma orientação geral: mediante certas condições, qualquer profissão regulamentada deveria poder encontrar mecanismos de reconhecimento. O critério fundamental, neste caso, foi o do número de anos de formação superior ou pós-secundária - incluindo a componente técnica e profissional de nível secundário - necessários para se atingir a qualificação em causa (cf. CCE, 1996: 2) ³⁵⁴.

O desequilíbrio existente, durante as primeiras décadas da Comunidade, entre os objectivos económicos e as outras áreas de actuação é a principal razão para explicar o carácter tardio das políticas de reconhecimento para efeitos académicos - por contraposição às relativas ao reconhecimento profissional. As políticas nesta área foram iniciadas nos anos 70: um programa-piloto relativo à educação adoptado em 1976 contém o primeiro conjunto de medidas concretas. Entre os seus objectivos contaram-se o aumento da correspondência entre os sistemas educativos europeus (onde se previa o melhor conhecimento conjunto dos sistemas de educação, a necessidade de “intercâmbio e mobilidade” de alunos e professores e a maior facilidade de

³⁵³ As primeiras directivas deste tipo foram publicadas em 1975; as últimas, não considerando as alterações subsequentes, datam de 1985. Os sete “sistemas sectoriais” de reconhecimento de diplomas, ainda hoje em vigor, referem-se a seis profissões médicas e paramédicas: médicos, enfermeiros responsáveis por cuidados gerais e “parteiras” (enfermeiros de saúde materna e obstétrica), dentistas, veterinários e farmacêuticos; e, para além destas, arquitectos. Estas directivas constituem a base do que se tem designado por “reconhecimento automático” de diplomas.

³⁵⁴ A primeira directiva elaborada sob esta perspectiva respeitou às formações de nível superior: tratou-se da Directiva 89/48/CEE, de 21 de Dezembro de 1988 - ou “sistema geral” de reconhecimento dos diplomas de ensino superior que sancionam formações profissionais com uma duração mínima de três anos (a transposição para o direito português foi efectuada pelo Dec.-Lei nº 289/91 de 10/8/91, actualmente em processo de revisão). Segundo ela, em diversos casos, o reconhecimento do diploma não é automático. De forma a poder controlar os “conhecimentos profissionais”, as autoridades profissionais do país de acolhimento (as “autoridades competentes”, a definir por cada um) podem exigir, para além do diploma, a comprovação de experiência profissional, um estágio de adaptação ou uma prova de aptidão (sendo as regras estabelecidas por cada Estado-membro). Esse recurso - que permite designar este sistema como de “reconhecimento semi-automático” - sucede quando o diploma apresenta uma correspondência apenas parcial com os critérios nacionais de avaliação (cf. Pertek, s.d. e Carvalho, 1995: 142-4).

reconhecimento de períodos de estudo no estrangeiro); a maior cooperação na área do ensino superior (incluindo a “livre circulação e a mobilidade de professores, estudantes e investigadores”, e melhores possibilidades de “reconhecimento académico de diplomas, períodos de estudo e estudos efectuados”); e a reunião de documentação e estatísticas no domínio da educação (incluindo a criação de centros de informação sobre os sistemas de educação na Comunidade). Foi a partir da segunda metade dos anos 80 que foi, depois, desenvolvida a maior parte das formas de reconhecimento de diplomas e períodos de estudo para fins académicos que ainda hoje existem, com destaque para os programas de mobilidade de estudantes (cf. CCE, 1994: 13; sobre o reconhecimento de diplomas, cf. Peixoto, 1996a) ³⁵⁵.

(b) A Realidade Migratória na UE e em Portugal

Apesar das numerosas políticas destinadas à livre circulação intra-europeia e ao reconhecimento formal de qualificações, a verdade é que o aumento de movimentos na UE não tem sido directamente proporcional ao esforço legislativo - e o número de migrações apresenta mesmo, em certos casos, tendência para a diminuição. Tal pode suceder por duas razões: ou porque a regulamentação existente acerca da livre circulação não proporciona “suficiente liberdade”, existindo obstáculos que, mesmo no campo jurídico, se continuam a verificar; ou porque existem mecanismos de natureza económica ou social que levam naturalmente à diminuição dos fluxos. Segundo este último tipo de argumento, as modificações operadas nas economias e sociedades europeias têm levado a menor procura de trabalhadores pouco qualificados (que fizeram o essencial das migrações intra-europeias do pós-guerra); aumento da qualificação e nível de vida dos países antes exportadores de trabalho (o Sul mediterrânico e a Irlanda); menor potencial demográfico para migrações (diminuição da taxa de crescimento e envelhecimento populacional); livre deslocação do capital no interior do espaço comunitário (quando as migrações resultam, pelo contrário, da sua inexistência local); ou substituição de indústria por serviços (onde a importância dos *social skills*, incluindo o domínio da língua, pode inibir os fluxos migratórios). Se conjugarmos estes factores com a expansão das áreas de recrutamento ao nível mundial (“concorrência”

³⁵⁵ O texto legal que, no direito português, regula a equivalência (e reconhecimento) de diplomas de ensino superior para fins académicos é o Dec.-Lei nº 283/83, de 21 de Junho. Este decreto-lei, anterior à adesão à Comunidade, encontra-se apenas hoje em revisão. Ao contrário do reconhecimento para fins profissionais, esta legislação refere-se simultaneamente a países comunitários e não comunitários; e as autoridades competentes para efeito de reconhecimento são as universidades e outras escolas do ensino superior. Na prática, existe inter-ligação entre os processos de reconhecimento académico e profissional, quando as autoridades profissionais solicitam (no caso dos reconhecimentos “semi-automáticos” e no dos cidadãos não-comunitários) a obtenção de equivalência académica dos diplomas.

de trabalhadores não qualificados de proveniência distinta), teremos várias explicações para a grande diminuição das deslocações intra-europeias de agentes pouco qualificados; e, quando muito, para o aumento de fluxos de alguns segmentos específicos: quadros de empresas multinacionais, técnicos altamente qualificados, estudantes, reformados e turistas, por exemplo (cf. Penninx e Muus, 1989; Ardittis, 1990; Marsden, 1992 e 1994; e Werner, 1993) ³⁵⁶.

Se considerarmos o segmento dos diplomados pelo ensino superior, o número de europeus que, em anos recentes, foram trabalhar para outro Estado-membro (ao abrigo do reconhecimento de diplomas para efeitos profissionais, área onde a legislação da UE se apresenta mais abundante) é muito reduzido. Tomando as directivas sectoriais, o número de reconhecimentos obtido, em 1991, era mínimo. No que concerne às profissões da saúde, estiveram envolvidos 205 farmacêuticos, 1969 médicos (1,7 por mil médicos da UE), 230 veterinários, 2588 enfermeiros, 253 dentistas (1,2 por mil) e 87 parteiras (CCE, 1996: 30). No caso dos arquitectos, a movimentação foi, também, diminuta: entre 1987 e 1994, o número de profissionais deslocados para exercer na Bélgica, Espanha, França, Holanda, Reino Unido e Portugal terá rondado os 1500 (dados obtidos junto de entidades oficiais portuguesas). Considerando as directivas gerais, o volume era um pouco superior - mas não muito significativo. Entre 1991 e 1994, os indivíduos abrangidos pela primeira directiva geral foram cerca de 11000, incluindo uma maioria de professores (cerca de 5000) e, em menor número, fisioterapeutas, engenheiros (profissão que as autoridades admitem estar subavaliada, devido ao estatuto assalariado e heterogeneidade do título), advogados e auditores/contabilistas. Entre eles, a maior parte (cerca de 6000) dirigiu-se para um único país - o Reino Unido - e, deste grupo, 3800 eram professores (cf. CCE, 1996: 5; ver, também, "Circulação de trabalhadores na Europa - As teias de uma liberdade", *Público*, 4/3/96).

A fraca influência da legislação comunitária sobre os movimentos intra-europeus é ainda mais evidente se pensarmos que ao baixo número de fluxos devem ser acrescentadas as suas características particulares. Muitos destes movimentos ocorreram, de facto, num mercado de trabalho internacional que sempre existiu (como

³⁵⁶ Apesar da importância dos novos segmentos migratórios, o seu número não chega a compensar a diminuição de volume das migrações intra-europeias anteriores. Se considerarmos o conjunto das trocas populacionais no interior da UE, o seu valor absoluto apresenta-se, na actualidade, muito escasso. Em relação ao total das populações nacionais, são poucos os cidadãos de um Estado-membro que residem ou trabalham num outro: a meio da década de 90, só cerca de 5 dos 370 milhões de comunitários residiam num outro país da UE (menos de 1,5%), dos quais só cerca de 3 milhões (menos de 1%) ali trabalhavam ("European Union - Is the single market working?", *The Economist*, 17/2/96; para números mais completos, cf. Eurostat, vários). As principais excepções diziam respeito a Portugal e à Irlanda, com numerosos nacionais (e seus descendentes) vivendo no espaço europeu alargado. Mas, nestes últimos casos, a maior parte dos fluxos teve lugar muito antes da adesão à CEE ou da entrada em vigor do "mercado único", em 1992.

é o caso dos fluxos de professores ou de advogados dirigidos da Irlanda ao Reino Unido); constituem movimentos transfronteiriços, reflectindo a integração de regiões mais do que de entidades nacionais; ou representam nacionais do Estado de acolhimento que obtiveram a sua qualificação num outro (por exemplo, gregos diplomados em engenharia que pretendem regressar - CCE, 1996: 30 - ou portugueses descendentes da emigração que se formaram em França e retornam a Portugal). Podemos admitir que muitas das regras de reconhecimento de qualificações, pacientemente elaboradas ao longo dos últimos anos, contribuíram apenas para facilitar os movimentos que, mesmo na sua ausência, teriam ocorrido; por outras palavras, a habitual mobilidade intra-europeia (mesmo quando menos qualificada) ocorreu, ou poderia ter ocorrido (CCE, 1996: 5), se elas não existissem ³⁵⁷.

No caso de Portugal, a movimentação de profissionais permitida pela legislação europeia foi escassa (ver **Anexo 7**). Os dados que pudemos obter não são abundantes e revelam um tratamento por vezes deficiente. Tal pode significar, no fundo, a inexistência de um “problema” profissional ou administrativo deste tipo - o que é só por si sintoma da insignificância dos fluxos ³⁵⁸. Quanto às directivas sectoriais de reconhecimento profissional, estão disponíveis, na área da saúde, apenas dados para a entrada de veterinários e farmacêuticos (**Quadro A.7.1**): em ambos os casos, o número de comunitários que solicitaram reconhecimento de qualificações foi fraco (as novas inscrições nas Ordens respectivas, ao abrigo destas directivas, eram apenas, em 1996, de 21 e 7, respectivamente). Apesar de não terem sido fornecidos dados daquele

³⁵⁷ É certo que estes dados poderiam ser relativizados. Se considerarmos que eles se referem apenas a profissões regulamentadas (e muitas actividades de nível superior não se encontram nestas condições); que nos países da UE existe grande dificuldade estatística em captar migrações; que a abertura de fronteiras criou ainda maiores dificuldades a esse controlo; que muitas das mobilidades de grupos sociais “intermédios” e altamente qualificados são social e estatisticamente “invisíveis” (Salt, 1992b); e que a maior parte da mobilidade interna às empresas multinacionais não se sujeita aos processos de reconhecimento (ver à frente) - teremos muitas razões para pensar na subavaliação dos números. Para além disso, os dados oficiais referem-se a mobilidades de tipo “permanente”, com uma duração de residência no exterior durante um período significativo. Se lhes acrescentarmos as deslocações de natureza temporária (de curta ou média duração), o número dos europeus em movimento aumentaria grandemente. Apesar de tudo, é possível que, no caso da maior parte da força de trabalho nacional (mesmo qualificada), e tendo em conta a existência de um centro de gravidade no espaço de vida dos mais “móveis”, a conclusão estrutural acerca da inexistência de apelos específicos dos mercados de trabalho europeus (e imobilidade relativa do trabalho nacional) não é alterada (Marsden, 1992). Esse facto é reconhecido pelas próprias autoridades comunitárias, ao insistir no custo da baixa mobilidade dos diplomados para as economias europeias (cf. CCE, 1994: 4, 1995: 27-8, s.d.: 28 e 37; e CCE/IRDAC, s.d.).

³⁵⁸ No trabalho de campo que foi realizado foram contactadas várias entidades oficiais e associações profissionais com responsabilidade na área do reconhecimento de diplomas: departamentos oficiais, especialistas ligados a organismos internacionais e associações profissionais abrangidas pelas directivas sectoriais (cf. **Anexos 1, 2 e 3**). A resposta à solicitação de dados - muitas vezes em conjunto com um pedido de entrevista pessoal - foi desigual. A maioria das entidades forneceu apenas indicações parciais sobre os elementos pretendidos; normalmente, tal resultou de não existir um tratamento prévio dos números disponíveis (por vezes, os valores fornecidos revelaram também alguns erros técnicos de tratamento). Outras entidades ignoraram, simplesmente, o pedido de colaboração. Dada a heterogeneidade dos dados que obtivemos, não foi possível realizar um levantamento exaustivo desta forma de mobilidade profissional.

tipo, as inscrições por nacionalidades junto da Ordem dos Médicos revelam alguns pormenores adicionais (ver **Quadro A.7.2**). No global, as inscrições de estrangeiros e, em particular, de nacionais da UE são baixas, não parecendo suscitar grandes preocupações por parte do corpo profissional (os estrangeiros são apenas cerca de 3% dos médicos a exercer em Portugal, dos quais um pouco mais de 1/3 provém da UE). O crescimento dos não-nacionais e dos provenientes da UE tem sido, porém, intenso - e o volume dos comunitários ultrapassou mesmo, nos anos 90, o dos brasileiros enquanto principal grupo estrangeiro. A entrada em linha de conta com os movimentos temporários leva a alargar o mapa de movimentos. A existência de vagas para internatos complementares - formação de especialistas -, face à sua escassez em outros Estados-membros, permite que um número crescente de médicos, sobretudo espanhóis, acedam ao país ao abrigo das directivas de reconhecimento (cf. "A invasão dos médicos espanhóis", *Expresso*, 23/11/96); este fluxo parece ser, no entanto, estritamente temporário. O facto de "os ordenados não serem atraentes" no nosso país elimina, de momento, receios face a uma integração de comunitários ³⁵⁹. Os valores relativos aos arquitectos - também sujeitos a directivas sectoriais - não introduzem grandes alterações neste panorama (ver **Quadros A.7.3 e A.7.4**).

Os números de reconhecimentos profissionais obtidos através da directiva geral de nível superior permitem acrescentar algumas observações. Apesar de apenas se referirem a 1993 e 1994 (a directiva foi transposta, para o direito português, em 1991) e de não discriminarem a nacionalidade dos indivíduos (mas apenas dos diplomas), os valores confirmam a baixa ordem de grandeza dos fluxos envolvidos (ver **Quadro A.7.5**). Nos anos em causa, foram apenas 61 os diplomados que exploraram este procedimento. Destes, a maioria vem de França (18 indivíduos), o que introduz a hipótese de ligação à segunda geração de emigrantes portugueses (origem também visível nos fluxos de arquitectos) ³⁶⁰. Seguem-se-lhes (como sucede, genericamente,

³⁵⁹ Quer na opinião pública (escrevia-se, num texto jornalístico, que a "(...) liberdade de circulação pode trazer para Portugal alguns dos 30 mil clínicos italianos no desemprego" - cf. "A invasão dos médicos espanhóis", *Expresso*, 23/11/96) quer junto das autoridades profissionais existe, no entanto, consciência de que algumas possibilidades de mudança são reais. A existência de uma língua semelhante entre Portugal, Espanha e Itália; a relativa saturação dos mercados de trabalho médicos nestes dois últimos países, face à escassez em várias zonas de Portugal; e algumas possíveis interferências externas (incluindo uma eventual pressão de europeus de Leste, facilitada pela legislação comunitária) - foram citados, nos contactos que realizámos, como motivos de preocupação. Neste aspecto, a possibilidade de se desenvolverem contactos transfronteiriços (com médicos residentes em Espanha a exercer profissão no interior de Portugal, por exemplo) é uma das que se apresenta mais forte. Entre os freios aos movimentos foram referidos, para além de razões de rendimento e culturais (incluindo linguísticas), o controlo estrito (pela regra do *numerus clausus*) do número de diplomados nos países da UE. De momento, entre os médicos portugueses, a única reacção visível parece resultar, apenas, da perturbação criada no regime de formação, no que respeita à diminuição de vagas para nacionais.

³⁶⁰ Nas várias formações superiores, a entrada de descendentes da emigração pode ocorrer tanto com indivíduos de nacionalidade portuguesa como, também, de nacionalidade estrangeira - no caso de terem

nos médicos e arquitectos) nacionais de Espanha, Reino Unido e Holanda. Entre as várias profissões submetidas a reconhecimento o claro destaque vai para os engenheiros: foram seus quase metade dos pedidos apresentados (29 indivíduos). Dada a heterogeneidade da formação em engenharia ao nível europeu (dividida entre formações “universitárias” e “não-universitárias”), não espanta que seja também desta profissão a grande maioria das “decisões negativas” já pronunciadas ³⁶¹.

Os dados relativos ao reconhecimento académico de diplomas indicam-nos outro tipo de realidades. Apesar de só nos terem sido fornecidos dados posteriores a 1989 (a legislação é de 1983); estar apenas disponível a nacionalidade dos diplomas; e só em 1995 a sua cobertura geográfica ser completa - a leitura dos números de pedidos e concessões de “equivalências” e “reconhecimentos” para efeitos académicos (**Quadro A.7.6**) ³⁶² revela-nos valores substancialmente mais altos do que os das directivas profissionais. No ano para o qual dispomos de informação mais completa (1995), foram solicitados quase 800 pedidos de equivalência/reconhecimento, dos quais cerca de 320 provenientes da UE e 390 de origens não europeias. Entre eles, foram concedidas respostas favoráveis a perto de 120 da UE e 150 não-europeus, e a grande maioria dos que não foram contemplados encontrava-se, apenas, a “aguardar” uma resposta. Apesar destes montantes - e da tendência de crescimento no período em causa -, as equivalências/reconhecimentos totais ainda representam uma fracção reduzida do total de diplomas conferidos, por ano, em Portugal (cf. capítulo 9).

O exame pormenorizado dos reconhecimentos académicos permite-nos conhecer melhor os movimentos em causa. Entre 1989 e 1995, os diplomas obtidos na UE apresentam o mais elevado crescimento (absoluto e relativo), numa situação que contrasta com o ligeiro declínio da América do Norte (sobretudo EUA): os pedidos respeitantes aos primeiros passam de cerca de 200 para 300 por ano, enquanto os segundos são sempre inferiores a uma centena (não estão disponíveis dados evolutivos

entretanto adquirido a nacionalidade do país de destino. Este processo é comum em França e em países do continente americano.

³⁶¹ Um dos fenómenos que os actuais dados melhor demonstram é, precisamente, a actuação dos “obstáculos técnicos”. Entre os atrasos na apreciação de pedidos; a discriminação entre dossiers “submetidos” e “completos”; a possibilidade de sujeição dos candidatos a testes ou estágios; e a hipótese de rejeição - são vários os níveis de “filtragem” no processo de reconhecimento e as hipóteses de fracasso do pedido (apesar de Portugal não ser, segundo a UE, um dos países que mais obstáculos cria nesta área - cf. CCE, 1996: 8). É por estas razões que, em 1994, apenas 28 dos 61 pedidos haviam já recebido “decisão positiva”.

³⁶² A diferença entre “equivalência” e “reconhecimento” existente na legislação portuguesa - constante do decreto-lei que regula estes procedimentos (Dec.-Lei nº 283/83, de 21 de Junho) - tem um sentido particular. O texto legal refere-se, em geral, à “equivalência de habilitações estrangeiras de nível superior”. Fala-se em “reconhecimento” quando não é conferido pelo ensino superior português um “grau ou diploma de nível correspondente”; daí que seja solicitado, nestes casos, a correspondência de nível (licenciatura, mestrado ou doutoramento) do diploma obtido. Apesar de apresentarmos números discriminados no **Quadro A.7.6**, iremos abstrair desta distinção e tratar os processos de forma agregada.

para outras nacionalidades, incluindo o Brasil). Entre os europeus, os maiores contingentes e crescimentos absolutos provêm da França e do Reino Unido, que dão conta de mais de 2/3 de todos os graus obtidos na UE (apesar do maior aumento relativo se situar em Espanha). Para além destes, os mais elevados contingentes provêm do Brasil, África e EUA (em 1995). A proporção de graus de doutoramento e mestrado entre estes diplomas (ver **Quadro A.7.7**) é, porém, muito desigual. Enquanto a larga maioria dos diplomas obtidos no Reino Unido e EUA estão nessa situação (85% e 65%, no total do período, respectivamente), a França encontra-se um pouco abaixo da média da UE (aproximando-se dos 40%) e os países menos desenvolvidos apresentam fracções muito baixas (acerca da área científica dos diplomas, por nacionalidades veja-se, ainda, o **Quadro A.7.8**).

Parecem revelar-se, neste últimos dados, algumas tendências principais. Os números indicam, é certo, um aumento mais intenso dos diplomas obtidos na UE no período recente - o que poderia significar uma maior pressão sobre o mercado de trabalho qualificado por parte dos comunitários. Não é isso, porém, aquilo que é aparente: em muitos casos, a equivalência/reconhecimento não corresponde a uma “entrada” no mercado de trabalho nacional, quando se trata de pós-graduações obtidas no estrangeiro no âmbito de carreiras profissionais (incluindo académica) realizadas em Portugal. No campo do reconhecimento académico, a integração europeia apresenta alguns indícios de mudança recente; mas a maior procura de diplomas de grau elevado na UE por parte de portugueses, em desfavor dos EUA, é, talvez, a principal alteração. Os dados sugerem, ainda, a existência de três principais subgrupos populacionais: os portugueses que “regressam” após terem obtido pós-graduações noutro país, com relevo para o Reino Unido, França e EUA - o que reflecte bem as “hierarquias” mundiais do ensino (todos os países desenvolvidos têm proporções elevadas destes graus); os descendentes da emigração portuguesa, que acedem com graus de licenciatura de países como a França, Alemanha, Suíça ou Venezuela; e os brasileiros - que, se acumularmos estes dados (referentes a 1995) com os citados anteriormente, se revelam como a única pressão estrangeira consistente sobre o mercado nacional dos quadros

³⁶³.

Devemos aceitar que os números muito reduzidos de diplomados estrangeiros que solicitaram (e obtiveram) reconhecimento de diplomas, para efeitos profissionais ou académicos, em Portugal estão longe de corresponder, porém, à efectiva presença de

³⁶³ Nos dados sobre reconhecimento académico, a existência de uma imigração qualificada “independente” de nacionalidade estrangeira, com grau de licenciatura, é visível no caso dos diplomas obtidos no Brasil, em África e nos países da Europa de Leste - nacionalidades onde a proporção daquele grau é mais elevada. É provável que esta última origem reflecta, também, algumas deslocações de portugueses.

profissionais de “topo” no país. De facto, a colocação de quadros através dos mercados internos de trabalho (transferências) de organizações transnacionais - assunto a que voltaremos; alguma atmosfera de “falta de controlo”; e as dificuldades burocráticas existentes - levam a que exista uma significativa imigração não controlada ou mesmo “ilegal”, em sentido estrito, de diplomados estrangeiros. Na maioria dos casos, tal sucede no âmbito de empresas estrangeiras, onde o “reconhecimento” de diplomas é, como veremos, uma questão quase sem sentido - pois as credenciais já foram aceites pela organização. Nos casos de profissões regulamentadas em Portugal existe, no entanto, alguma consciência da ilegalidade dos procedimentos, sempre que não se recorre à inscrição dos profissionais nas Ordens respectivas ³⁶⁴. Uma vez que muitas das estadias são temporárias (incluindo prestação ocasional de serviços), os problemas acabam por ter uma dimensão mitigada ³⁶⁵.

(c) Os Obstáculos às Deslocações e a Mobilidade Informal

É possível diferenciar os principais obstáculos à mobilidade dos quadros em dois grandes tipos: os de ordem directamente política e administrativa, que reflectem dificuldades colocadas pelos governos e autoridades profissionais à mobilidade; e os de ordem económica e social, que resultam de mecanismos estruturais das sociedades e, em alguma medida, são independentes da produção jurídica. No caso da UE - onde a circulação de diplomados é potencialmente mais fácil -, os obstáculos administrativos colocam-se em relação à mobilidade da população em geral, independentemente do seu grau de qualificação. No caso dos activos, eles consistem no não consentimento do acesso a certas áreas da função pública, na restrição perante problemas de “ordem” pública e na negação de direitos nacionais de cidadania. Se os entraves se colocam em

³⁶⁴ Esta situação acontece em algumas das profissões já referidas, incluindo médicos, arquitectos ou engenheiros. O primeiro grupo - ou, mais propriamente, o dos médicos-dentistas - é o que tem dado origem aos problemas de “ilegalidade” mais gravosos, relacionados com a comunidade de brasileiros em Portugal (ver capítulo seguinte). Nos segundo e terceiro grupos, a “ilegalidade” só é aparente em certas tarefas que exigem credenciação prévia, como acontece com a assinatura de projectos de construção.

³⁶⁵ É difícil obter dados sobre a emigração de portugueses ao abrigo dos procedimentos de reconhecimento profissional e académico que agora relatámos. Para tal, teriam de se obter dados estatísticos no “destino”, isto é, junto das associações profissionais e entidades académicas de outros países. O interesse da avaliação deste fluxo residiria, sobretudo, em ser um dos teoricamente mais prováveis no espaço integrado da UE. Se aceitarmos a descrição clássica dos mecanismos do mercado de trabalho (o *push-pull*), os desníveis salariais existentes deverão induzir mais à saída de portugueses do que à entrada de comunitários (abstraindo de factores como o excesso ou escassez de diplomados e níveis de *status* social). Alguns números a que pudemos aceder, relativos a processos de reconhecimento profissional na UE, e indicações que nos foram dadas em associações profissionais indicam, porém, que a saída de nacionais deverá ser ainda mais escassa do que a entrada de estrangeiros. Para além de factores estruturais relativos à situação dos quadros em Portugal (que relataremos no capítulo seguinte), alguns procedimentos oficiais poderão explicar este baixo volume: entre os poucos casos de saídas que nos foram relatados, foi recorrente a existência de dificuldades ao reconhecimento de credenciais obtidas em Portugal.

relação à população em geral, eles afectam, também, os profissionais mais qualificados. O problema, exposto por Deroure (1994), de que mesmo os profissionais de “topo” de Bruxelas sentem a sua integração dificultada - pelo que tendem a constituir um “enclave” de estrangeiros - reflecte esta realidade.

No campo particular do reconhecimento de diplomas, os obstáculos jurídicos estão também presentes. Se considerarmos as directivas “sectoriais”, o facto de resultarem de um lento processo negocial de equivalências e de em alguns casos existir dificuldade efectiva de harmonização (devido ao número de anos de formação e à natureza “universitária” ou “não universitária” dos cursos - para não referir desiguais critérios de qualidade) indicia problemas de aplicação. Mesmo nas directivas já consolidadas, o reconhecimento “automático” não é uma realidade linear: alguns obstáculos são por vezes colocados e dificultam, ou desmotivam, eventuais percursos de mobilidade ³⁶⁶. Um maior número de dificuldades existe no caso das directivas “horizontais”, onde o procedimento “semi-automático” concede às autoridades nacionais maior latitude de acção. Segundo a própria UE, as resistências nacionais passam, em primeiro lugar, pela não transposição da directiva para os direitos nacionais. Nesse aspecto, os casos de maior gravidade são poucos - mas são tantos como os exemplares ³⁶⁷. Em segundo lugar, são vários (embora, talvez, relativamente poucos) os obstáculos pontuais criados aos reconhecimentos. Estão, neste caso, as recusas a pedidos de reconhecimento; a exigência de estágios de adaptação e provas de aptidão por parte das autoridades profissionais; demoras na apreciação de pedidos; ou a exigência de domínio da língua (cf. CCE, 1996). Mesmo sem se reflectir inteiramente nestes dados, parece encontrar-se - segundo nos foi afirmado em alguns dos contactos realizados - uma atitude negativa algo generalizada entre muitas autoridades nacionais, quer profissionais quer governamentais, em relação à mobilidade europeia dos diplomados. Mesmo se muitas das exigências colocadas não podem ser consideradas “discrecionárias” (como sucede, exemplarmente, com o caso da capacidade linguística dos professores) e se em algumas áreas existe dificuldade real de compatibilizar

³⁶⁶ Em geral, e independentemente da avaliação que fizemos da sua justeza, os obstáculos relacionam-se com o domínio da língua (existente, por vezes, no caso de médicos, enfermeiros ou advogados); o conhecimento das regras deontológicas da profissão e do organismo profissional (com maior saliência para médicos e advogados); a autorização prévia de estabelecimento (no caso dos farmacêuticos); ou a exigência de acompanhamento por um profissional do país de acolhimento (no caso dos advogados) (cf. Carvalho, 1995 e contactos com entidades oficiais portuguesas).

³⁶⁷ Segundo a imprensa internacional, é revelador que alguns dos expoentes políticos e institucionais da UE estejam neste caso. O facto de a Bélgica (onde se situam muitas das representações da União e onde residem muitos dos seus funcionários e familiares) não ter transposto a primeira directiva geral significa, por exemplo, que é difícil a um “estrangeiro” (comunitário) aí conseguir leccionar num estabelecimento de ensino (“European Union - Is the single market working?”, *The Economist*, 17/2/96).

formações heterogéneas, alguns obstáculos são considerados injustificados pelas próprias autoridades envolvidas ³⁶⁸.

Os obstáculos legislativos não existem independentemente de condicionantes mais amplas, de tipo económico ou sociológico. Na prática, ou os entraves colocados pelos mercados de trabalho à mobilidade intra-europeia são tão fortes que resistem à maior das aberturas administrativas; ou a percepção criada por esses obstáculos leva os governos nacionais, na intenção de defender a sociedade civil, a colocar restrições na própria legislação. As razões para a imobilidade relativa do factor trabalho, no campo das profissões altamente qualificadas, são de vária ordem. Antes de mais, como sublinha Marsden (1992: 3), “(...) o trabalho é geralmente bastante menos móvel do que as mercadorias ou o capital”. Enquanto as dificuldades de movimentação dos agentes humanos são elevadas, devido à consolidação dos seus espaços económicos e sociais de vida, a facilidade de deslocação de bens e capitais atribui-lhes grande desprendimento territorial e capacidade de interligação dos espaços. A lógica territorial do factor trabalho varia, certamente, com a sua qualificação. Como vimos no estudo da selectividade das migrações (capítulo 5), a ligação a mercados de trabalho locais, espacialmente bem delimitados, aplica-se mais a empregos pouco qualificados do que ao grupo de diplomados que consideramos (cf. id., ibid.: 3-4). Ainda assim, é provável que o argumento da sua “imobilidade” relativa se mantenha válido.

Uma análise aprofundada do funcionamento dos mercados de trabalho, incluindo a natureza das “profissões” e “qualificações”, levaria a estabelecer alguns obstáculos (de tipo económico e social) à mobilidade dos agentes qualificados. Quanto às profissões, é sabido que a conquista de autonomia profissional, incluindo a aquisição de um “nome” e de um aparelho institucional próprio, é um lento processo de construção social, envolvendo prolongadas negociações e conflitos (ver capítulo 4). Uma vez que estes processos tiveram lugar, habitualmente, à escala nacional, é normal que se expressem resistências institucionais à mobilidade. A constituição de algumas “alianças” internacionais a este nível - como uma recente união dos “engenheiros universitários” da UE (cf. Peixoto, 1996a: 15) - resulta, já, da percepção de problemas comuns. Quanto às qualificações, são as “estruturas institucionais” dos mercados de trabalho, resultantes do cruzamento dos “contextos institucionais” de produção de qualificações com as

³⁶⁸ Segundo algumas das entidades que contactámos, a colocação de problemas à circulação pode chegar a constituir uma questão de “princípio”: o receio (mesmo irrealista) de mobilidade leva ao desencadear de medidas proteccionistas, por vezes claramente desajustadas dos quadros legais. Uma vez que, perante os obstáculos, é mais provável uma situação de desmotivação dos migrantes do que o recurso aos tribunais - que, habitualmente, dão razão àqueles -, a estratégia das autoridades nacionais parece compensar. O que se pode discutir é até que ponto este tipo de atitude não constitui uma reacção desproporcionada aos fluxos de diplomados.

estruturas gerais daqueles, que estão em causa - aspecto identificado por Marsden (1994). O que se passa, segundo este autor, é que o processo de reconhecimento de diplomas, tal como tem sido desenvolvido pelas autoridades, se tem preocupado sobretudo com o “conteúdo técnico” das qualificações, quando é necessário atender ao “método” (ou contexto institucional) da sua produção (id., *ibid.*: 87). É possível, assim, que os trabalhadores que acedam a determinados níveis de qualificação através de carreiras internas não vejam com bons olhos a intrusão de profissionais estrangeiros, sem experiência mas munidos de diploma, para os seus níveis ocupacionais.

No mesmo sentido de inércias nacionais à mobilidade encontram-se alguns atributos sociais do trabalho. A existência de línguas e diferenças sociais (incluindo normas e costumes) no espaço interno da UE constitui, certamente, um limite às deslocações. Se, na generalidade dos agentes sociais, tal revela o apego (e hábito) ligado a um espaço de vida, esses atributos podem ser decisivos no caso das actividades económicas. O facto de os serviços serem mais refractários à mobilidade do trabalho do que as tarefas industriais foi já destacado. A necessidade de “comunicação com os clientes” que caracteriza muitos dos serviços exige capacidades linguísticas e sociais (*social skills*) que não eram requeridas aos migrantes em “massa” do pós-Segunda Guerra Mundial (Marsden, 1992: 12). No caso dos trabalhos mais qualificados, típicos dos agentes com formação superior, o grau de “cosmopolitismo” é, como sabemos, superior. A existência de uma “língua franca” (como o inglês) é corrente em muitas profissões e a aproximação das práticas sociais e culturais destes agentes torna-se vulgar. Apesar disso, a necessidade de desempenhar tarefas interpessoais mantém-se. A ligação ao meio é evidente em actividades como o ensino, medicina (e cuidados de saúde) e aconselhamento jurídico. Mas mesmo em tarefas aparentemente mais “utilitárias” - como a actividade empresarial - são crescentemente invocadas particularidades “locais”: os contactos com os clientes exigidos na actividade comercial são um exemplo frequentemente citado; a dificuldade de relacionamento entre “gestores” provenientes de culturas diversas tem sido destacada mais recentemente (cf. Soares, 1995). A substituição dos gestores da empresa-mãe por profissionais “locais” operada, com o tempo, pelas subsidiárias das empresas multinacionais revela, também, a importância que o bom conhecimento do meio (potenciado pelo “capital social” local) apresenta para o desempenho financeiro das empresas (que, desta forma, se afasta de uma lógica exclusiva de “capital económico”) ³⁶⁹.

³⁶⁹ A análise das migrações de trabalho tem insistido, sistematicamente, na importância das variáveis “económicas” para explicar os diversos fluxos: apesar de os desequilíbrios económicos, revelados pelos níveis de emprego e rendimento, não desencadearem obrigatoriamente fluxos, eles parecem ser uma condição necessária à sua ocorrência. É provável, assim, que só na presença de um grande desnível

Deve ser, finalmente, destacado que as transferências internacionais no âmbito de empresas e organizações multinacionais apresentam elevada especificidade face às restantes deslocações. De facto, uma das principais excepções à regra da baixa mobilidade de quadros ocorre, como vimos (capítulo 7), com as transferências operadas nos mercados internos de trabalho das empresas multinacionais. Do ponto de vista que agora adoptamos, o mais importante neste tipo de deslocações é o seu carácter largamente independente do processo de reconhecimento. Tal acontece, sobretudo, por as entradas nos mercados internos de trabalho das empresas (e organizações) multinacionais procederem, normalmente, nos mercados nacionais das sedes e das subsidiárias, o que obvia a necessidade de reconhecimento. Uma vez que o contrato de trabalho é iniciado nesse âmbito, ele utiliza as regulamentações de cada país. No interior da empresa, a mobilidade internacional ocorre, posteriormente, nos canais hierárquicos internos (carreiras) apropriados - e não se submete aos mecanismos comunitários de reconhecimento. Estas organizações têm procedido, assim, com alguma indiferença face às regulamentações oficiais (cf. Werner, 1993: 91), pelo que a mobilidade que ocorre é de tipo “informal” (aproximando-se da “ilegalidade” apenas no caso de algumas profissões regulamentadas)³⁷⁰; noutros termos, as empresas multinacionais colocam-se à margem da querela dos diplomas. Dada a tolerância política dos países face às entradas migratórias deste tipo (independentemente da sua origem geográfica - UE ou

económico entre dois pontos geográficos da UE, no que concerne a um determinado grupo profissional, é que possamos assistir a fluxos migratórios (cf. Werner, 1993). O problema é que, no caso dos profissionais mais qualificados, este tipo de desequilíbrios está quase generalizadamente ausente. No que respeita aos níveis de emprego, a existência simultânea de escassez e desemprego num mesmo segmento, em países diversos, não parece ser tão frequente que leve ao desencadear de movimentos. A escassez, quando surge, normalmente coincide em muitos países; e o “excesso de diplomados” tende, frequentemente, a unir diferentes mercados nacionais. Quanto aos níveis salariais, existem, é certo, elevados desníveis (por exemplo, entre países do Sul e do Norte); mas a consideração simultânea dos rendimentos “absolutos” e “relativos” (incluindo o *status* social) atribui alguma homogeneidade aos diplomados na UE. Na presença de equilíbrios deste tipo, só alteráveis com uma mais profunda reestruturação do espaço europeu, não se podem esperar movimentos voluntários de “migração económica”. Se compatibilizarmos esta perspectiva com a dos obstáculos sociais, teremos uma dupla razão (pela negativa e pela positiva) para a escassez de movimentações.

³⁷⁰ O grau de independência dos mercados internos das empresas e dos regulamentos oficiais é, de facto, limitado. Em primeiro lugar, é certo que muitos dos empregos de “topo” de empresas multinacionais não são “profissões regulamentadas” (pelo menos do ponto de vista dos países de acolhimento): é o caso frequente de gestores, economistas, consultores ou auditores, por exemplo - que não precisariam, mesmo em deslocações “independentes”, de se regular pelas directivas profissionais. Ainda assim, podemos admitir que existe uma mobilidade não controlada: de facto, não se coloca sequer a necessidade de reconhecimento académico do diploma de ensino superior (para verificar se se trata de um “licenciado”). Em segundo lugar, a zona de “fronteira” entre profissões “regulamentadas” e “não regulamentadas” (ou entre a legalidade e a própria “ilegalidade” profissional) é, em vários casos, bastante ténue: o facto de, por exemplo, os engenheiros exercerem tarefas de gestão (declaradas da sua competência pelos corpos profissionais de engenheiros universitários) e utilizarem o seu título na empresa deveria - teoricamente - dar lugar a um pedido de reconhecimento às autoridades do país em causa. Em terceiro lugar, como referimos, a “ilegalidade” pode ser mais gravosa, quando, por exemplo, a assinatura de um projecto exige a credenciação local dos profissionais. Neste caso, as organizações conseguem “tornear” os problemas destacando, por exemplo, profissionais locais para certos actos formais.

exteriores), é a entrada dos quadros diplomados na empresa internacionalizada, e não a sua cidadania na Europa sem fronteiras, que lhes confere mobilidade efectiva.

2.2 - A Internacionalização da Economia e as Tendências de Investimento

A referência à internacionalização da economia portuguesa e, em particular, às tendências do investimento - tanto estrangeiro em Portugal como português no exterior - é crucial para o estudo das migrações dos profissionais de "topo". Tal resulta, antes de mais, da sua importância enquanto "canal" de movimentação internacional de quadros e da sua relativa indiferença face às normas nacionais (habitualmente restritivas) acerca das credenciais. Se conjugarmos estes factos com a abertura à mobilidade de capitais que a UE propiciou depois de 1986 e a reestruturação do espaço produtivo que acompanha a integração económica europeia (relocalização de investimentos ou recentração a escalas "regionais" de tipo supra-nacional, por exemplo) teremos motivos reforçados para o estudo deste fenómeno em Portugal, quer nas décadas mais recentes quer após a adesão à Comunidade. No campo da internacionalização da economia uma vertente ficará, no entanto, por estudar: as tendências de evolução do comércio internacional conduzem à "internacionalização" dos quadros, mas num sentido que inclui as curtas "viagens de negócios". Uma vez que decidimos analisar apenas as deslocações de média e longa duração, podemos acompanhar a ligação entre "migrações" de quadros e tendências de investimento, mas ficará por realizar a tentativa de correlação entre "viagens de negócios" e comércio internacional.

(a) O Investimento Estrangeiro em Portugal

No que respeita ao investimento estrangeiro em Portugal podemos individualizar algumas fases de evolução. Estas resultaram de critérios económicos estritos mas, também, de constrangimentos sociais e políticos; e, numa outra perspectiva, obedeceram tanto a razões internas como externas ao país. Considerando o período iniciado com o Estado Novo, a primeira fase decorre entre os anos 30 e 50; na expressão de Simões (1985) - que está na base do faseamento que descrevemos -, ela pode designar-se como "nacionalismo". Neste período, o investimento directo estrangeiro (IDE) em Portugal foi escasso, devido à existência de uma forte restrição à entrada de capitais e à debilidade do mercado nacional. O escasso investimento existente orientava-se, então, para o mercado interno: eram, sobretudo, o comércio por grosso e as indústrias químicas que o recebiam. A segunda fase situa-se entre o final dos anos

50 e o início dos anos 70: na expressão do mesmo autor, é a da “abertura ao exterior”. Datam deste período a participação na EFTA (desde 1960) e uma política económica liberalizante - com realce para a nova legislação de investimento estrangeiro (em 1965), a revogação do condicionamento industrial e o acordo comercial com a CEE (ambos em 1972). Como resultado da política de abertura e, também, de factores internos à economia nacional, incluindo baixos salários e boas condições financeiras, registou-se então um forte surto de internacionalização da economia portuguesa, com elevado aumento do IDE, atingindo um máximo no período 1972-74. Este aumento foi acompanhado de reorientação estratégica. Embora se mantivesse o interesse pelo mercado interno (muitas vezes com desenvolvimento de filiais já instaladas) foi crescente a orientação para a exportação, o que motivou um investimento cada vez maior no sector industrial, com relevo para os ramos da metalomecânica, material eléctrico e de transporte, têxteis e vestuário.

A ruptura acontecida em 1974 inaugura uma nova fase do IDE em Portugal. Segundo algumas versões, esta pode prolongar-se até à adesão à Comunidade - embora, numa leitura mais atenta, seja possível um faseamento interno. Como escreve Simões (1985: 4) - que toma esta fase como única (no que coincide com Coelho, 1992: 102ss) -, o período “(...) envolve cambiantes muito diversos, desde a confrontação aberta de 1975 até às tentativas cada vez mais fortes de atracção do IDE iniciadas a partir de 1977-1978”. Uma distinção interna - como proporá o mesmo Simões (1989: 295-8) ou decorre de Oppenheimer (1993) - é, provavelmente, realista. De facto, no período imediatamente posterior a 1974, as convulsões políticas, sociais e económicas do país (que não afectaram directamente as empresas estrangeiras, pelo menos no que respeita às nacionalizações) aliaram-se à conjuntura internacional para provocar uma grande quebra do investimento. Após 1978 e, sobretudo, nos anos 80 as mudanças são claras - estando os números do IDE atingidos em meados da década de 80 muito próximos dos obtidos no início dos anos 70 (Simões, 1985: 14 e 20). A responsabilidade por esta recuperação é tanto interna como externa. No primeiro caso, contam-se a estabilização do país (que permite reencontrar os benefícios existentes antes de 1974), o apelo ao IDE (sobretudo depois de 1977), as políticas de liberalização (iniciadas em 1980), a abertura do sector bancário e seguros ao capital privado e estrangeiro (em 1981-82) e a preparação da adesão à UE. No segundo, deve mencionar-se a conjuntura expansiva da economia internacional. Os anos de 1983 e 1985 são, finalmente, de alguma retracção do investimento, agora ligada ao momento recessivo ao nível interno e internacional (sobre o período anterior a 1986, ver Martins, 1976; Simões, 1985 e 1989: 295-8; Coelho, 1992: 90-116; e Oppenheimer, 1993).

O período posterior a 1986 é a fase mais recente do IDE - embora exista, de novo, possibilidade de o fragmentar internamente, colocando como marco o ano de 1992. É neste período que se situa o crescimento mais forte do investimento, o que se deve ao aprofundamento dos mesmos factores que levaram à recuperação dos anos 80: adesão à Comunidade e consequente liberalização dos movimentos de capitais, estabilidade do país (governos de maioria absoluta), apoio ao investimento estrangeiro, política de privatizações e conjuntura expansiva, tanto interna como internacional. Após 1992 os valores globais tendem, no entanto, a descer: para além do cumprimento das intenções de investimento, terão sido factores como a suspensão de programas de apoio financeiro, a diminuição do ritmo de privatizações, a recentração de actividades com o Mercado Único e a nova recessão internacional a explicar a variação. O IDE posterior a 1986 apresenta, no geral, como traço importante uma maior terciarização (que se iniciara na segunda metade dos anos 70): é nesta altura que se tornam preponderantes os investimentos na banca, seguros, actividade imobiliária, consultoria ou publicidade. No conjunto, este período confirma, ainda, a estratégia “mista” que já caracterizava os anos 60 e início de 70 - mesmo se os reajustamentos de tendências são manifestos. Os investimentos orientados para o mercado interno (ou estratégias “multidomésticas”) apresentam uma condição complexa: continuam a decrescer no sector industrial, embora a maior terciarização os reinsira nesta área. A orientação para a exportação, baseada nos baixos custos (salariais e outros) e no fácil acesso aos mercados da UE, apresentou nítido crescimento. Começam, também, a ser visíveis as estratégias de “integração global” que se têm desenvolvido desde os anos 70 (sobre estes tipos estratégicos, cf. Ferrão, 1994: 50-2 e Simões, 1989) (sobre o período posterior a 1986, ver. Simões, 1989: 299ss; Coelho, 1992: 109ss; Oppenheimer, 1993; e Ferrão, 1994. Sobre a fase após 1992, ver Santos e Ribeiro, 1995; e Martins e Mendes, 1995).

Alguns dados quantitativos sobre o investimento directo estrangeiro - regime geral - em Portugal, entre 1985 e 1995, encontram-se no **Anexo 8**. Se avaliarmos o montante global e o país de origem dos investimentos (**Quadro A.8.1**), confirmamos o elevado crescimento posterior a 1986, o máximo (cerca de 600 milhões de contos) atingido em 1991-92 e a quebra continuada (cerca de 1/3) após esta data. Apesar desta diminuição, a origem dos investimentos manteve estabilidade. A UE, mesmo com algumas flutuações, apresentou um peso quase sempre superior a 2/3 do total, destacando-se a Espanha (em forte crescimento, até atingir 1/4 do total em 1995) (sobre a “iberização” do investimento, cf. Coelho, 1995), a França e o Reino Unido (este último em grande quebra). A participação dos outros países tem sido irregular - apesar de se

saber que o Reino Unido, por exemplo, canaliza investimentos de países exteriores à União. Os dados relativos aos ramos/sectores de actividade (**Quadro A.8.2**) demonstram a terciarização crescente, com relevo para os modernos serviços de apoio às empresas: enquanto a indústria transformadora declina, passando (embora com flutuações) de perto de metade para cerca de 1/3 do investimento, aqueles últimos (instituições financeiras, seguros, imobiliário e outros) ultrapassam os 40% do total em 1995 - embora o seu máximo (cerca de 60%) tenha sido atingido, também, em 1991-92. Os valores por tipos de operação (**Quadro A.8.3**) revelam uma preferência, em todo o período, por investimentos em empresas já instaladas (quase sempre mais de metade do total), apresentando os investimentos de raiz grande diminuição, face ao aumento das aquisições e outras operações. Os números por inserção regional (**Quadro A.8.4**), finalmente, indicam a grande preponderância da região de Lisboa (embora a presença das sedes possa sobreavaliar estes números), com 2/3 do total em 1995 - verificando-se um ligeiro reequilíbrio, com decréscimo desta região e subida do Norte e Centro ³⁷¹.

(b) O Investimento Português no Estrangeiro

Tal como sucedeu com o investimento estrangeiro em Portugal, também a evolução do investimento português no exterior, nas últimas décadas, percorreu algumas fases distintas. Se nos apoiarmos, de novo, no trabalho de Simões (1985), podemos realizar uma correspondência directa com os primeiros períodos analisados. Assim, na primeira fase - a do “nacionalismo” -, existiu uma reduzida abertura internacional, com poucos investimentos no exterior e escassa “ projecção externa” das empresas portuguesas. A única excepção (parcial) residiu, então, nos investimentos realizados nas ex-colónias. A segunda fase - de “abertura ao exterior” - conhece um grande aumento dos fluxos de investimento, sobretudo no período posterior a 1966 e, com maior relevo, entre 1972 e 1974. Estes movimentos tiveram como principal origem os grandes grupos económicos que dominavam a economia portuguesa desse período, e apresentaram por vezes participação estrangeira minoritária. O argumento de uma decisiva modernização do país nesta época (com interrupção abrupta em 1974) fica, no entanto, comprometido pelas características particulares deste investimento. Como nota

³⁷¹ Se juntarmos a estes dados os do IDE no regime contratual (investimentos sob legislação especial, devido à sua particular importância) - ao abrigo do qual se assinou, por exemplo, o contrato para a instalação da AutoEuropa em 1991 - algumas destas tendências são, no entanto, alteradas. Uma vez que muitos destes contratos se prolongam até depois do ano 2000 e se referem ao sector industrial, eles sugerem que nem a diminuição do IDE após 1992 é tão acentuada nem a preponderância dos serviços é tão intensa. Uma vez que muitos dos investimentos estão instalados na região de Lisboa, também a tendência de reequilíbrio regional se torna menos clara (cf. ICEP, dados não publicados).

Simões, a grande concentração dos fluxos em alguns países - com relevo para os receptores da emigração portuguesa (investimentos na banca, por exemplo), Brasil e África (colónias) - e em sectores de actividade específicos revelava alguma debilidade estrutural e não garantia que a taxa de cobertura entre entradas e saídas de capitais pudesse melhorar (id., *ibid.*: 13 e 16).

O período posterior a 1974 apresenta, no seu início, uma enorme quebra do investimento no exterior: a nacionalização dos maiores grupos económicos, o agravamento do clima de negócios, a independência das colónias e a fuga de capitais são algumas das razões para esse facto. O aumento de contratos de cooperação que não envolvem participação de capital é, também, responsável pela diminuição (cf. id., *ibid.*: 21-2). Apesar de uma ligeira retoma até meados dos anos 80, o investimento português esteve longe de recuperar o seu montante anterior, à semelhança do que sucedera com o IDE no país. Mais do que isso, as vantagens apresentadas pelas empresas portuguesas continuaram a estar mais ligadas às características do país do que às características empresariais (isto é, foram mais *national* do que *company-specific*). Como escreve o mesmo Simões,

“(...) os principais trunfos das empresas nacionais no estrangeiro continuaram a residir em aspectos como a língua, as tradições comuns, as ligações culturais, a existência de comunidades imigrantes, a facilidade de relacionamento com as empresas locais e a existência de laços forjados ainda no período colonial (...)” (id., *ibid.*: 23).

Não espanta, assim, que o IDE oriundo de Portugal se voltasse a dirigir para as antigas colónias, tendo aí apresentado um significativo reforço em meados dos anos 80 (cf. MNE, 1995: 110ss).

Uma importante alteração sucede, de novo, após 1986. O investimento português no exterior regressa a montantes absolutos outra vez substanciais: depois de um rápido crescimento, os primeiros máximos (sem equivalente anterior na economia) são atingidos em 1991-92 (com 63 e 92 milhões de contos, respectivamente); segue-se uma ligeira redução (até perto de 50 milhões, em 1994) e novos máximos em 1995-96 (103 e 119 milhões de contos, respectivamente). Estes montantes são notáveis por duas ordens de razões: apresentam uma série continuada com números muito mais elevados do que os anteriores; e, pela primeira vez na época recente, excedem o investimento estrangeiro em Portugal - o que parece ter ocorrido em 1996 ³⁷². Alguma indefinição subsiste, no entanto, quanto aos destinos. Até 1992, é nítida uma reorientação geográfica: se, até à adesão à Comunidade, predominava o investimento dirigido aos

³⁷² Em 1996, o IDE estrangeiro em Portugal não deve ter excedido os 95 milhões de contos (contra um valor anterior, em 1995, mais substancial - ver **Quadro A.8.1**), enquanto o investimento português no exterior foi de 119 milhões de contos (cf. “Internacionalização: os novos mercados das empresas portuguesas”, *Público*, 11/8/97). Já segundo Simões (1997: 17) a viragem ocorreu um ano antes - em 1995.

PALOP - em 1984 representava quase metade do total -, com ela adquirem preponderância, num primeiro momento, Reino Unido e França e, logo após, Espanha. Entre 1989 e 1994 a UE passou a receber entre 60 e 80% dos fluxos; nesse período, a Espanha foi-se tornando o principal destino, chegando a concentrar cerca de metade do investimento português. Desde 1992, a preponderância europeia tem vindo, no entanto, a regredir: sobretudo nos últimos anos, parece regressar-se aos fluxos “tradicionais”, prevalecendo a colocação de capitais nos países com maiores ligações culturais a Portugal - o Brasil (visando, também, o Mercosul) e as antigas colónias (sobre o período posterior a 1986, ver Santos e Aleluia, 1995; e Simões, 1997) ³⁷³.

As alterações recentes têm um conjunto de factores subjacentes: para além do ganho de dimensão conseguido por algumas empresas nacionais e dos ciclos da economia nacional e internacional, elas decorrem das possibilidades abertas pela UE e de uma consciência mais aguda da necessidade de internacionalização (perante o incremento da nova concorrência global). É provável, desta forma, que a tendência actual de aumento seja estrutural e se torne dificilmente reversível. Quanto aos principais destinos - e apesar das indefinições -, tende a alargar-se o espectro inicial: eles incluem agora, como vectores contrastantes, uma maior ligação à Europa e o aprofundamento da ligação ao mundo lusófono, com o aumento dos laços com Espanha (e países da América do Sul) a indiciar uma linha de actuação intermédia. Independentemente da probabilidade de uma forte ligação europeia e a países de língua espanhola, o investimento no Brasil e PALOP deverá apresentar continuidade, reforçando o sistema migratório que vimos no início deste capítulo. Seja qual for a razão e a profundidade das mudanças, o certo é que passam a ser significativos os canais empresariais para a emigração de quadros, contra uma situação de quase exclusiva recepção que caracterizou a economia portuguesa durante várias décadas.

³⁷³ Alguns dados estão disponíveis acerca das características do actual investimento português no estrangeiro. Assim, em 1996 - para um investimento total de 118,8 milhões de contos -, quanto a países de destino, perto de 1/3 dirigiu-se à Europa, cerca de 6% a outros países da OCDE e quase 60% a outros países do mundo, com relevo para o Brasil e PALOP. No que se refere ao ramo de actividade, predominaram os serviços financeiros (bancos, seguros, etc.), com 1/3 do total, logo seguidos da electricidade, gás e água (29%) e indústria transformadora (28%). Quanto aos tipos de operação, mais de metade (52%) consistiu na aquisição de quotas e acções (empresas já instaladas), 22% destinou-se a aumentos de capital e apenas perto de 8% foi destinado à constituição de novas empresas (cf. “Internacionalização: os novos mercados das empresas portuguesas”, *Público*, 11/8/97, com base em dados do Banco de Portugal). Saliente-se, ainda, que a reorientação para os PALOP ao longo dos anos 90 beneficiou da maior estabilidade de alguns destes países e dos processos de privatização que aí tiveram lugar (com relevo para Moçambique).

Capítulo 14 - A Mobilidade Internacional dos Quadros: Emigração e Imigração de Grupos de “Topo”

No conjunto das migrações internacionais ocorridas em Portugal, os movimentos de “topo” têm constituído, quase sempre, uma minoria dos fluxos globais. Os emigrantes detentores de posições sociais elevadas ou de habilitações escolares de nível superior foram normalmente em número escasso e apenas deixaram de ser residuais em momentos episódicos da história recente. Os imigrantes de “topo” foram mais numerosos: as entradas provenientes de países desenvolvidos, por motivos políticos ou económicos, apresentaram muitas vezes uma proporção elevada de “quadros”, numa noção ampla de elites económicas ou sob o conceito que pretendemos captar no actual trabalho. A bibliografia sobre as migrações não tem, em qualquer caso, examinado em pormenor estes movimentos; os reduzidos valores absolutos ou a menor visibilidade social deverão estar na base dessa lacuna. Neste capítulo procuraremos conhecer, em profundidade, a composição social e profissional dos fluxos de emigração e imigração ocorridos nas últimas décadas em Portugal; descrever os principais momentos das migrações de “alto nível”; e ensaiar um enquadramento tipológico dos movimentos, tanto no sentido da emigração como no da imigração, e tanto em matéria de fluxos permanentes como temporários ³⁷⁴.

1 - A Emigração de Quadros: Composição dos Fluxos e Tipos Migratórios

Não são muitos os dados disponíveis acerca da estrutura sócio-profissional da emigração portuguesa. Alguns números acerca da actividade económica, inserção profissional e habilitações literárias dos migrantes (de longa duração), entre meados da década de 50 e o final dos anos 80, permitem (apesar de alguma descontinuidade metodológica) alguma evidência empírica nesta área. A prolongada subavaliação dos fluxos é o principal motivo que impede generalizações satisfatórias. O problema, comum ao estudo de toda a emigração (cf., por exemplo, Baganha, 1991a), acentua-se, provavelmente, no caso das qualificações polares - isto é, os movimentos de indivíduos menos e mais qualificados. Se os emigrantes menos qualificados escaparam, em larga

³⁷⁴ De forma a facilitar a ordem de exposição os temas da “emigração” e “imigração” de quadros foram, neste capítulo, assimilados a movimentos de portugueses e estrangeiros, respectivamente. Se estes procedimentos são, em termos estatísticos, pouco rigorosos, eles permitem visualizar mais claramente as tendências de mobilidade. Dada a escassez de dados, e de novo por razões de exposição, os termos “quadros” e “quadros altamente qualificados” serão utilizados genericamente, mesmo quando a informação disponível não lhes é em rigor correspondente (por exemplo, quando dispomos de estatísticas profissionais agregadas ou quando desconhecemos as habilitações escolares).

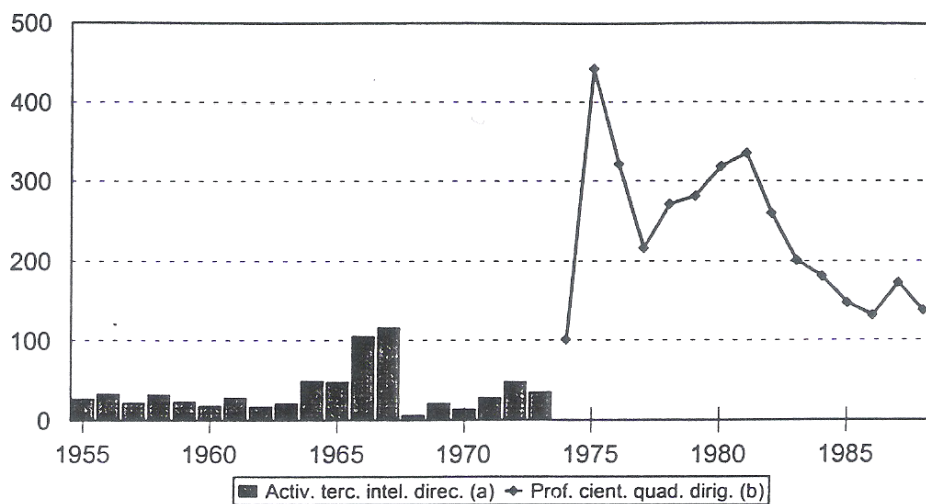
medida (sobretudo no período de maior êxodo), ao controlo das estatísticas oficiais, é provável que algo de semelhante tenha sucedido com as saídas de “topo”. As principais razões para essa subavaliação deverão ter sido o facto de as burocracias oficiais (a aquisição do “passaporte de emigrante”, sobre o qual as estatísticas se baseavam) serem demoradas; as autoridades terem tentado restringir as saídas, sobretudo nos últimos anos da década de 60; e muita da emigração de “alto nível” resultar de razões políticas (incluindo a fuga ao serviço militar). Outras dificuldades de enumeração quantitativa são a natureza “temporária” de muitos movimentos (estadias diversas de curta e média duração - incluindo por motivo de estudo -, seguidas ou não por fixação no destino) e a extinção da série de estatísticas oficiais após 1988 (com reinício em 1992, mas por um processo de amostragem que não permite captar segmentos específicos) (ver capítulo 9) ³⁷⁵.

1.1 - A Emigração dos Grupos Profissionais de “Topo” desde os Anos 50

Antes de 1974, as estatísticas oficiais de emigração não publicaram valores por profissões (ou habilitações literárias) dos migrantes. Apenas alguns dados acerca da actividade económica, publicados entre 1955 e 1973, onde figura uma categoria de actividades terciárias de “carácter intelectual e de direcção”, permitem algumas ilações. Os números deste segmento são, durante todo o período, muito baixos (ver **Anexo 9 - Quadro A.9.1** e **Gráficos 14.1** e **14.2**): eles representam apenas entre 0,03 e 0,4% do total de migrantes activos, num total absoluto que, mesmo nos momentos de maior intensidade de saídas, pouco ultrapassa a centena de indivíduos por ano. Alguns pormenores parecem ser, todavia, reveladores. O montante anual de saídas demonstra estabilidade, até 1963, passando para um rápido incremento, entre 1964 e 1967, e posterior quebra acentuada. A averiguação das características dos fluxos detecta, nessas datas, diferenças importantes (ver **Quadro A.9.2**). Assim, até ao início dos anos 60 são sobretudo fluxos “tradicionais” que predominam: o principal país de destino é o Brasil (o que coincide com a restante emigração da altura) e a sua origem está a Norte ou em regiões menos desenvolvidas do país. Nos primeiros anos da década muito

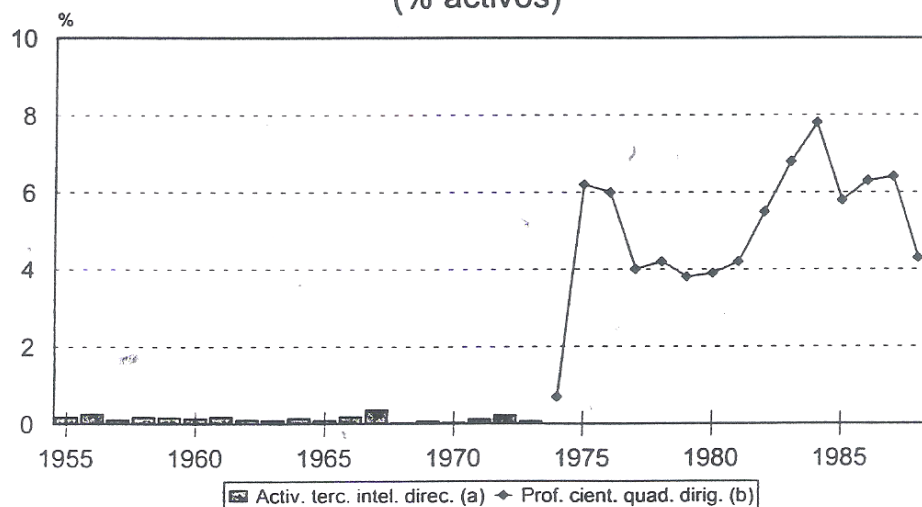
³⁷⁵ Uma vez que as estatísticas oficiais nunca cruzaram a vertente profissional com a da educação, torna-se impossível a verificação do montante de saídas dos “quadros altamente qualificados”, no sentido rigoroso em que definimos este segmento. Os dados que serão expostos a seguir referem-se, em maioria, à deslocação de grupos profissionais de “topo”, que podem ou não combinar a inserção profissional com credenciais escolares superiores. Dada a importância que assumem os indivíduos com profissões “intelectuais e científicas” é possível, no entanto, que os valores se aproximem do grupo que queremos captar.

Gráfico 14.1
Emigração de profissionais de "topo", 1955-1988



Notas: (a) Ver Quadro A.9.1 (b) Ver Quadro A.9.3

Gráfico 14.2
Emigração de profissionais de "topo", 1955-1988
(% activos)



Notas: (a) Ver Quadro A.9.1 (b) Ver Quadro A.9.3

parece mudar: os fluxos começam a dirigir-se para a América do Norte - Canadá e Estados Unidos - e Europa - França e Alemanha (estes últimos, apenas em meados da década) ³⁷⁶; e tornam-se oriundos, de forma esmagadora, do distrito de Lisboa. Estes elementos parecem indiciar uma vertente mais credenciada da emigração.

Algo como um moderno *brain drain* poderia então ocorrer em Portugal. Como vimos no capítulo 6, os fluxos internacionais de “topo”, dirigidos, por um lado, da Europa à América do Norte e, por outro, de países menos desenvolvidos (ou periferias europeias) aos centros mundiais (incluindo Europa), intensificam-se, precisamente, em meados dos anos 60. Portugal poderia, neste aspecto, partilhar, já nessa data, características “mistas”, envolvendo-se em simultâneo em movimentos dos dois tipos. Um texto como o de Lopes (1970) constitui o alerta possível para o *brain drain* nacional: a sua referência aos movimentos de “engenheiros, médicos e homens de Ciências” dirigidos de Portugal (e outros países) aos EUA apresenta uma tónica comum aos textos produzidos na Europa de então. A restrição política dos fluxos emigratórios, verificada em Portugal no final dos anos 60, pode reflectir igual preocupação - embora se tenha dirigido para um leque de qualificações mais alargado e se saiba que o seu efeito tenha sido menos o de reduzir a emigração do que aumentar a sua “clandestinidade”. No geral, as saídas de “topo” parecem ser, no entanto, escassas. Lopes (1970: 163-5), por exemplo, conclui pela natureza reduzida dos fluxos portugueses em relação a outros países europeus: “o nosso caso não parece alarmante”, escreve. As explicações para o baixo nível de saídas que o autor utiliza seriam fornecidas, também, por outros autores nacionais (ver à frente).

Depois de 1974 as estatísticas oficiais são mais completas, passando a ser publicados valores por profissões (entre 1986 e 1988 estão, também, disponíveis habilitações literárias). Estes dados serão divulgados, apenas, para os emigrantes “permanentes” (saídas superiores a um ano), conceito que prolonga o anterior e se separa da nova categoria dos “temporários”. Apesar da descontinuidade metodológica (e de uma ligeira ruptura entre 1975 e 1976, que não afecta a comparabilidade dos dados), é possível um prolongamento das observações. Se tomarmos as profissões de “topo” - grupos correspondentes, genericamente, às profissões 0/1 e 2 da anterior

³⁷⁶ Ao longo de todo este período as saídas para a Europa são sempre menos intensas do que as dirigidas à América do Norte - Canadá e EUA. A mesma tendência ocorrerá, aliás, depois de 1974, quando a série estatística com que trabalhamos sofrer uma alteração metodológica. É muito provável, no entanto, que os movimentos dirigidos à Europa tenham estado sempre mais subavaliados. Por um lado, a maior facilidade relativa de deslocação “clandestina” para a Europa obviava ao recurso ao “passaporte de emigrante” (os condicionamentos legislativos nos países americanos justificavam, pelo contrário, este procedimento). Por outro lado - mesmo se não há dados que nos permitam averiguar este ponto -, é possível que tenha existido preferência relativa das saídas “políticas” (incluindo fuga ao serviço militar) pelo destino europeu. Sabe-se, neste aspecto, que as “redes” de portugueses constituídas na Europa eram largamente mais politizadas do que as americanas, podendo constituir uma cadeia de migrantes de “topo” em situação “irregular”.

Classificação Nacional de Profissões (“pessoal de profissões científicas, técnicas, artísticas e similares” e “directores e quadros superiores administrativos”) -, a evolução da série indica-nos novos momentos de emigração (ver **Quadro A.9.3** e **Gráficos 14.1** e **14.2**). O primeiro facto a registar é um brusco aumento do número de saídas em 1975 e 1976: o número de emigrantes mais do que quadruplica em valores absolutos, decrescendo depois apenas ligeiramente; em termos relativos, se estes indivíduos não excediam os 0,7% do total de emigrantes activos com profissão, o seu valor passa para 6,2% e 6%, em 1975 e 1976, decaindo depois para cerca de 4%.

Este crescimento tem uma tradução imediata: trata-se da fuga de quadros ocorrida logo após o 25 de Abril, na sequência das várias convulsões políticas e económicas de então. Os dados por países de destino (**Quadro A.9.4**) confirmam que 48,6% e 29% dos migrantes de “topo”, em 1975 e 1976, se dirigiram para o Brasil - os valores mais altos que este país apresenta neste período, só comparáveis aos registados nos anos 50 e primeira metade da década de 60. Antes e depois de 1975-76, os fluxos de “topo” dirigidos ao Brasil mantêm um carácter marginal, só episodicamente ultrapassando (e em 1977) os 10% do total de saídas. Naqueles anos, a estrutura etária da migração de “topo” (**Quadro A.9.5**) revela, por seu lado, a sequência de idades médias à saída mais elevada de todo o período analisado - entre 36,4 (o valor máximo observado, em 1975) e 35,4 anos. É certo que a idade à saída dos profissionais de “topo” é sistematicamente mais elevada do que a dos restantes activos (o que reflecte a sua maior formação e experiência profissional); mas, depois daqueles anos, a tendência (embora irregular) tem sido para o rejuvenescimento. A análise dos distritos de origem (**Quadro A.9.6**) revela, finalmente, uma sobre-representação das saídas da região urbana de Lisboa (distritos de Lisboa e Setúbal) naquele período (máximo de 73%, em 1975), o que surge como plausível face à concentração das sedes das grandes empresas e da “elite” económica nacional.

O movimento emigratório de “topo” imediatamente posterior ao 25 de Abril - num certo sentido, um dos mais importantes “êxodos de cérebros” da história recente - é muito mal conhecido. Os dados de que dispomos correspondem, em geral, ao perfil que o senso comum tem atribuído a esta emigração. O seu valor absoluto deve representar, no entanto, apenas uma débil fracção da realidade. Se os dados oficiais registam algumas centenas de emigrados, outras observações ampliam largamente este número: um relatório oficial americano da época refere, por exemplo, que cerca de 80000 “trabalhadores especializados, técnicos, quadros e homens de negócios” emigraram para o Brasil apenas até final de 1975 (cf. Baklanoff, 1980: 227 e Coelho, 1992: 99). Se este último montante pode não ser verosímil, o certo é que a quantidade de indivíduos

que se ausentaram sem controlo - saídas clandestinas ou com justificação turística - deve inflacionar bastante os fluxos oficiais. O destino e a idade destes emigrantes confirmam, de qualquer modo, o carácter excepcional do movimento. O reencontro com o Brasil - escolhido por razões históricas e não como local de atracção de “cérebros” (ou de empresários) - e a brusca saída de indivíduos num ponto já elevado do ciclo de vida activa e sem anteriores expectativas migratórias - tendem a aproximar este fluxo de um movimento de “refugiados políticos” ³⁷⁷.

A partir de final dos anos 70 os fluxos emigratórios de “topo” parecem readquirir “normalidade”. Ainda assim, novos movimentos são detectáveis. Em valores absolutos, as novidades são escassas: as saídas aumentam ligeiramente entre 1977 e 1981, para depois entrarem em diminuição prolongada - atingindo, no final dos anos 80, valores quase tão baixos como os anteriores à revolução. Em valores relativos o panorama é diverso: após a intensificação de saídas em 1975-76, a proporção desce até cerca de 4% - valor que se manterá estável entre 1977 e 1981 -, para depois registar um crescimento acentuado. Desta vez, um novo máximo é atingido em 1984 (7,8% das saídas) e os valores entre 1982-87 são mais elevados do que os de 1975-76. É certo que esta evolução reflecte um aumento generalizado de qualificação da emigração - paralelo à modernização social -, tanto mais notório quanto os fluxos globais, nesta época, desaceleram ³⁷⁸. São, no entanto, novos destinos para a emigração de “topo” que se revelam (ver **Quadro A.9.4**). Entre o final dos anos 70 e meados de 80 destacam-se os fluxos dirigidos para o Médio Oriente e países africanos: a emigração dirigida à Ásia (onde se destaca o primeiro) absorve, nessa altura, entre 7 e 25% do total (com valores mais elevados a partir de 1977 e máximos em 1980 e 1981); e intensifica-se a direcção para a África (as ex-colónias portuguesas), com valores situados entre 20 a 40% das saídas (com aumento após 1977 e máximos entre 1981 e 1984). O

³⁷⁷ Embora não seja nosso objectivo aprofundar as características desta emigração, duas fases podem, talvez, estabelecer-se. Num primeiro momento, logo após a revolução de 1974, terão emigrado para o Brasil várias figuras ligadas ao regime político anterior - movimento típico de “refugiados políticos”, que não constou dos números oficiais da emigração. Num segundo momento, em 1975 e 1976 (anos em que são máximos os valores oficiais de saída), ter-se-ão deslocado sobretudo homens de negócios e outros profissionais de “topo”, com ligação nem sempre elevada com o antigo regime político. Nesta “segunda fase”, terão sido os acontecimentos posteriores a Setembro de 1974, com relevo para as nacionalizações desencadeadas após o 11 de Março de 1975, que justificaram as saídas. As causas desta emigração são, então, tanto políticas como “económicas” - o que é demonstrado pela tranquilidade com que muitos indivíduos recorreram ao “passaporte de emigrante”. Saliente-se, ainda, que as rupturas entretanto acontecidas terão afectado dois outros tipos de fluxos de “topo”: a entrada de quadros estrangeiros de empresas transnacionais, dada a perturbação de actividade nesse período, e a saída intra-empresarial de quadros portugueses, com a quebra da lógica de internacionalização das empresas portuguesas que então se iniciava.

³⁷⁸ O aumento do número de indivíduos com profissões “intermédias” - trabalhadores manuais qualificados e outros -, em paralelo com os de “topo”, na emigração portuguesa posterior a 1980 é um dos sinais de que a hipótese do “dualismo migratório” não tem aplicação completa ao caso português. Este assunto será retomado mais à frente, quando analisarmos a composição profissional dos imigrantes estrangeiros.

empenhamento de Portugal nos movimentos de *skill exchange* que descrevemos anteriormente (ver capítulos 6 e 7), com saídas de “topo” destinadas a grandes projectos dos países petrolíferos do Médio Oriente (foi, como vimos atrás, a emigração de britânicos nesta direcção que deu origem a uma das principais rupturas na teoria sobre fluxos qualificados - cf. Findlay, 1988) e a programas de cooperação técnica com os países pobres, parece evidente nestes dados.

No decorrer dos anos 80 dois outros fluxos são, ainda, detectáveis. Por um lado, os “novos países” de imigração readquirem importância. Primeiro, salientam-se as deslocações para a Austrália, que se iniciam de forma brusca em 1981 e chegam a agrupar mais de 1/3 dos emigrantes de “alto nível” (cerca de 37% do total, em 1985 e 1987). Depois, e de forma quantitativamente mais importante, ressurgem os destinos norte-americanos. Após um relativo apagamento entre 1977 e 1985 (onde, ainda assim, captaram pelo menos 1/5 das saídas anuais), a sua preferência torna-se esmagadora no final da época (com destaque para o Canadá); como ainda sucedia em meados dos anos 70 (mesmo durante a “crise” brasileira), estes países absorvem mais de metade destes migrantes. Por outro lado, a Europa regista um tímido surto de crescimento entre 1985 e 1986 - com valores relativos que rondam os 10%. Mesmo se a subavaliação europeia deverá ter sido sempre uma constante - e se intensificou com a adesão à União Europeia (UE), em 1986 - são agora, sobretudo, os sinais da construção europeia que se denotam. A deslocação de funcionários portugueses para instâncias comunitárias, para preparação da adesão e preenchimento de vagas; e algumas saídas “independentes” - explicam aquele aumento ³⁷⁹.

1.2 - Os Tipos Migratórios: Características e Causas da Deslocação

Os números que descrevemos acerca da caracterização dos diferentes fluxos sócio-profissionais de “topo” que ocorreram em Portugal desde os anos 50 permitem avançar com a ideia da heterogeneidade destes migrantes ou, noutros termos, com a necessidade de construir uma tipologia migratória. Em boa parte dos casos, os diferentes tipos parecem estar ligados a momentos particulares: foram as conjunturas

³⁷⁹ Um pequeno conjunto de valores sobre habilitações literárias dos migrantes (permanentes e temporários) publicado entre 1986 e 1988 (ver **Quadro A.9.7**) desmente a ideia de que a emigração qualificada dispõe, toda ela, de credenciais escolares de nível elevado. Se a proporção dos grupos sócio-profissionais de “topo” rondava, nestes anos, os 4-6% do total, o montante dos indivíduos que possuíam diplomas de nível superior não ultrapassava 1,5% (no caso dos emigrantes permanentes que temos vindo a descrever) e 0,2% (temporários). Apesar de inexistirem dados anteriores deste tipo, é provável que a emigração tenha incorporado migrantes de média qualificação (figurando nas profissões mais elevadas) e quadros experientes em determinadas áreas (mas sem diplomas compatíveis). É uma salvaguarda a uma equiparação directa com a situação de países mais desenvolvidos - onde os emigrantes são, em geral, mais credenciados - aquilo que nos é aqui sugerido.

históricas que originaram grupos diferenciados de migrantes. Apesar da sua diversidade, um traço de semelhança pode, talvez, ser esboçado. Mesmo se o grau de subavaliação dos fluxos continua desconhecido, é possível afirmar-se que eles foram sempre - desde que é possível observá-los - quantitativamente reduzidos. A baixa proporção de profissionais qualificados em Portugal, incluindo a reduzida escolarização de nível superior; a dualidade estrutural de rendimentos; o fraco peso de empresas e organizações transnacionais portuguesas; e uma posição “mista” da sociedade no contexto internacional - nem tipicamente central nem periférica (com saídas que se distinguem tanto do *brain drain* oriundo de países menos desenvolvidos como do *skill exchange* dos países desenvolvidos) - justificarão aquela realidade.

(a) O Brain Drain

Em primeiro lugar, detectamos fluxos típicos do clássico *brain drain*: quadros altamente qualificados - incluindo cientistas - que deixam Portugal e se instalam num outro país do centro mais desenvolvido (América do Norte, Europa - incluindo UE - e, em menor grau, Austrália). Há muito que são conhecidas, de facto, saídas pontuais de profissionais ou cientistas portugueses para o estrangeiro, cuja integração no destino e duração de estadia nunca foram sistematicamente avaliadas. Algumas épocas de maior intensidade dos fluxos confirmam o carácter episódico destes movimentos: entre elas encontram-se períodos de perturbação política ligados ao regime anterior a 1974, o período da guerra colonial (incluindo a fuga ao serviço militar) e, num sentido mais específico, os fluxos posteriores à revolução de 1974 (as saídas para o Brasil). Como característica comum a estes movimentos detecta-se o carácter individual dos percursos: são os agentes sociais que, de forma independente - num processo de cálculo individual de custos e benefícios (económicos e não económicos) -, se decidem pela migração e pelos riscos associados. A ausência de enquadramento organizacional amplifica as dificuldades (e a resistência) aos percursos: para além da mudança de espaços de vida (comum a todos os migrantes), encontra-se algum grau de ruptura com a instituição empregadora de origem.

Este tipo de fluxos deverá ter sido sempre diminuto - não pelas dificuldades do percurso (que os profissionais dos países pobres geralmente ignoram), mas pelas características próprias da sociedade portuguesa. Algumas referências importantes, neste campo, datam, já, dos anos 60. Num texto publicado nessa data, Xavier Pintado (1967) explicava a menor propensão dos quadros portugueses à emigração face ao êxodo generalizado que então se verificava. Segundo ele, quando Portugal era

comparado com os países mais desenvolvidos, o desnível internacional de rendimentos existente nessas categorias era muito inferior ao dos trabalhadores pouco qualificados. Segundo Pintado, poderia mesmo pensar-se que, em termos comparativos, os salários dos quadros portugueses eram “equivalentes ou mesmo superiores” aos daqueles países (id., ibid.: 73). Utilizando o conceito então divulgado por Nunes (1964), era a natureza “dualista” da sociedade portuguesa que explicava porque razão apenas um dos segmentos do mercado de trabalho se via compelido a emigrar, enquanto o outro conhecia possibilidades de satisfação no país. O desnível interno de rendimentos (e a equiparação relativa dos quadros nacionais aos estrangeiros) era aceite, na mesma época, por Alfredo de Sousa (1968: 479 e 482n.) como razão da baixa emigração da “classe dos diplomados”; e era invocado por Lopes (1970: 165) como um dos “fenómenos inquietantes” (a par da escassez de diplomados) que figuravam como contrapartida do escasso *brain drain*. Mais recentemente, este factor - e os autores mencionados - seriam lembrados por Baganha (1994: 968-9) para explicar porque motivo a emigração dos anos 60 pouco prejudicou o crescimento económico do país ³⁸⁰.

As saídas para o Brasil ocorridas em 1975-76 apresentam ligação parcial a estes movimentos de *brain drain*. De comum têm a natureza individual dos fluxos - com a ruptura de meio de vida que os acompanha ³⁸¹ - e o tipo de factores económicos subjacentes. De facto, se o montante de saídas desta época é ignorado, algumas referências ao seu contexto conduzem à admissão de uma racionalidade directamente utilitária em muitas deslocações. Segundo alguns autores - como Baklanoff e, mais recentemente, Coelho - foi o “(...) clima desfavorável às antigas classes dirigentes e a alteração nas remunerações relativas” (Coelho, 1992: 99 e 99n.) que estiveram na base das saídas. O estudo do primeiro refere que a “(...) diferença salarial média entre os trabalhadores não qualificados e quadros dirigentes reduziu-se de 1/7,3, em 1973, para 1/4,3, em 1975” (Baklanoff, 1980: 225). Estes dados indicam, claramente, que foi a alteração das condições de favor que anteriormente gozavam as elites profissionais

³⁸⁰ Escreve esta autora que a emigração portuguesa, nos anos 60, foi sobretudo composta por recursos humanos pouco qualificados, escassamente necessários ao crescimento económico de então, dada a sua abundância local. Quanto ao pessoal científico e técnico este era, ao contrário, em reduzido número, e não participou da emigração: “Deduz-se do que ficou dito que a emigração portuguesa poderia ter tido um impacto negativo no crescimento económico de Portugal se tivesse havido saídas significativas de pessoal científico e técnico. Ora, toda a evidência disponível aponta em sentido contrário. Não só sabemos que a maior parte dos portugueses que partiram não pertencia a este grupo, como sabemos pelos trabalhos de Xavier Pintado sobre salários não ter existido racionalidade económica para este grupo emigrar” (Baganha, 1994: 968). Acrescenta a autora que mesmo o grupo de portugueses que “(...) abandonou neste período Portugal por oposição ao regime ou por fuga à mobilização militar” foi reduzido (id., ibid.: 968-9).

³⁸¹ Em certos casos pontuais, o abandono do país não foi acompanhado, no entanto, por mudança de organização. Algumas biografias de gestores e empresários nacionais revelam que alguns dos que então trabalhavam nas multinacionais a operar em Portugal se transferiram, naquele período, para as filiais instaladas no Brasil.

(quer em matéria de segurança económica quer de rendimentos) que levou a muitas decisões de saída ³⁸².

O grau de permanência dos fluxos de *brain drain* não pode ser avaliado com rigor. A manutenção de uma série contínua de saídas, embora a reduzidos níveis, nos números oficiais da emigração confirma a renovação do fenómeno. Um recente congresso realizado em Portugal reunindo “cientistas portugueses radicados no estrangeiro” (ocorrido na Universidade de Aveiro, em 1995) demonstrou, para um segmento restrito, a existência de uma comunidade de “topo” emigrada e a manutenção de muitos factores causais de saída ³⁸³. Vários dados apontam, no entanto, para um carácter diminuto e maioritariamente temporário dos movimentos. É sabido, por exemplo, que muitas das saídas para estudo no estrangeiro são seguidas por regressos à origem: os números (que avalíamos no capítulo anterior) do reconhecimento de diplomas sugerem que muitos cidadãos portugueses obtêm as suas pós-graduações no exterior, com relevo para o Reino Unido, França e EUA ³⁸⁴. Muitos dos que saíram por razões políticas antes de 1974 regressaram após a revolução: o fim das razões políticas (e administrativas) de ausência levou a regressos tanto de “exilados” sem qualificações como de diplomados expatriados. Mesmo os portugueses que se deslocaram para o Brasil (e outros países) depois de 1974 estão, em muitos casos, de volta: quer grandes empresários quer quadros exercem hoje, frequentemente, a sua actividade no país (como se pode verificar por biografias ou por artigos dispersos - cf., por exemplo, “Os estrangeirados”, *Público*, 6/11/95). Mesmo a abertura política propiciada pela UE apresentou muito poucas repercussões sobre a saída de portugueses - com o maior

³⁸² A caracterização dos movimentos de *brain drain* passa tanto por razões económicas (diferencial de rendimentos, condições de trabalho) como por motivos políticos (fuga de regimes autoritários, por exemplo). Neste sentido, as saídas de cientistas (ou outros profissionais) portugueses antes de 1974 são bem enquadráveis neste conceito. A razão pela qual se assinala alguma “anomalia” do fluxo para o Brasil não é, deste modo, a existência de factores políticos de decisão mas, antes, o tipo de país de destino e o carácter conturbado do momento histórico.

³⁸³ Os investigadores residentes no estrangeiro inscritos nesse encontro eram, sobretudo, oriundos dos EUA (9 casos) e França (7 casos), para além do Reino Unido, Suécia, Itália e Moçambique (cf. documentação fornecida pela organização). Os relatos (jornalísticos) acerca do encontro salientaram, como motivos da emigração, a “rentabilização do esforço” (existência de melhores condições para o trabalho científico no estrangeiro), a existência de uma “cultura científica” no exterior (e o facto de que “se leva a sério” as opiniões científicas), o “esforço burocrático” excessivo e as dificuldades várias das instituições universitárias em Portugal. A “difícil adaptação” à vida no estrangeiro, bem como a estreita ligação que muitos mantêm com o país, sugerem, no entanto, o carácter temporário de muitos destes movimentos (cf. *Diário de Notícias* e *Público*, artigos vários entre 14/12/95 e 21/12/95).

³⁸⁴ O contraste com as situações tradicionais de *brain drain* é, neste ponto, particularmente visível. Enquanto os “cérebros” emigrados de países menos desenvolvidos apresentam uma elevada propensão para a fixação no destino (ver capítulos 6 e 7), os portugueses que frequentam as escolas do “centro” académico mundial parecem regressar, em muitos casos, à origem. Sabe-se, por exemplo, que muitas das universidades portuguesas - tanto as mais antigas como as que se desenvolveram depois de 1974 - possuem investigadores doutorados no estrangeiro (o que justifica alguma pressão para o reconhecimento de diplomas exteriores).

relevo a situar-se, talvez, no aumento de frequência de estabelecimentos de ensino para posterior regresso ao país ³⁸⁵.

(b) *A Cooperação e o Desenvolvimento*

Em segundo lugar, muita da “emigração” de quadros em Portugal ocorre no contexto de projectos de cooperação e desenvolvimento com países menos desenvolvidos, em particular as ex-colónias portuguesas. No fundamental, o que distingue estes fluxos é a posição relativa de Portugal e dos países receptores em matéria de desenvolvimento económico e nível científico-tecnológico; o enquadramento institucional (transferência intra-organizacional ou colocação no destino ao abrigo de programas de colaboração); e a natureza temporária dos movimentos (variando entre deslocações muito curtas e estadias de alguns anos). O tipo de causalidade estrutural e as condições de integração individual são particulares. Assim, no plano macro, enquanto o *brain drain* orienta os agentes para um país mais evoluído, existindo perspectivas de desenvolvimento do nível de conhecimentos e melhoria das condições de trabalho - neste tipo migratório, ao contrário, a estadia decorre em condições adversas e o que se pretende é aplicar ou transferir conhecimentos, mas não criá-los ³⁸⁶. Ao nível micro, as diferenças são claras: se, no *brain drain*, se assumem vários riscos individuais de deslocação (com relevo para a mudança de empregador) e existe plausibilidade de enraizamento - nos movimentos agora descritos tudo é diverso: a “segurança” da deslocação é elevada (dadas as garantias recebidas à partida) ³⁸⁷ e as perspectivas de trabalho são estritamente temporárias (não se pretendendo fixar residência).

³⁸⁵ Numa acepção muito ampla de *brain drain*, a mobilidade social ascendente de emigrantes portugueses no destino ou a aquisição, pela segunda geração, de posições sociais de destaque poderiam ainda ser mencionadas. Nesta acepção encontra-se, por exemplo, uma larga parte das actividades empresariais portuguesas no estrangeiro, cujas dimensões têm sido recentemente destacadas por levantamentos de associações privadas ou estudos académicos sobre o tema (cf., por exemplo, Confederação Mundial dos Empresários das Comunidades Portuguesas, 1995; e entrevista realizada pelo autor nesta associação). Dada a natureza do actual trabalho (relevando as credenciais educativas), este assunto não foi, no entanto, aprofundado.

³⁸⁶ A questão de saber se existe uma efectiva “transferência” de tecnologia ou, apenas, a conquista de uma posição “neo-colonial” é relativamente secundária no nosso trabalho: o que nos importa são os contextos diversos que enquadram a acção. Note-se, no entanto, que mesmo nos estudos mais genéricos sobre cooperação a diferença entre as actividades que envolvem “transferência” de conhecimentos (incluindo as que passam pela formação de quadros locais) e as de mera “aplicação” não é fácil de realizar; como escreve Rolo, é complexo “(...) determinar, na prática, quais são os sectores em que são menores os fins lucrativos e maiores as transferências de competências (...)” (in Pereira, 1991: 11).

³⁸⁷ A questão da “segurança” que aqui referimos não tem a ver com a resultante da permanência em países prósperos e socialmente estáveis (no caso do *brain drain*) ou, pelo contrário, em locais onde as condições de vida são débeis e as convulsões sociais frequentes; trata-se, apenas, da diferença entre migrações “individuais” e “institucionais” que descrevemos no capítulo 7. A “segurança pessoal” do migrante não deixa de ter, porém, um importante papel no desencadear de decisões - e os fluxos para países pobres costumam diminuir em situação de guerra, por exemplo.

O movimento de cooperação com os países africanos de expressão portuguesa apresenta feições particulares. Antes de mais, este fluxo apresenta uma clara continuidade com o passado, nomeadamente com o povoamento das antigas colónias e a ligação cultural e linguística que subsistiu depois de 1974. Muitos dos cooperantes portugueses, por exemplo, já residiram num daqueles países (cf. Pereira, 1991: 46); e mesmo os outros apresentam um tipo de motivação que, sendo fundamentalmente “económica”, se conjuga com factores de diferente natureza (cf. id., *ibid.*: 99-115 e 218-9). Neste aspecto, deve ser salientado que o grau de ligação entre os recursos qualificados (e os conhecimentos produzidos) na “metrópole” europeia e as ex-colónias sempre foi elevado ³⁸⁸. Do ponto de vista do intercâmbio de indivíduos, a ruptura acontecida com as independências ainda mais acentuou a emigração qualificada oriunda de Portugal. Embora seja difícil generalizar, alguns dados disponíveis apontam para que os indivíduos com profissões de “topo” são, pelo menos, metade de todos os cooperantes enviados após 1974; e que os detentores de habilitação escolar superior se situam entre 48 e 65% do total (cf. Pereira, 1991: 39-40 e 49-60). Neste sentido, o envolvimento migratório de profissionais qualificados com as antigas colónias parece bastante mais “estrutural” do que outros fluxos, assumindo Portugal, neste âmbito, características integralmente “centrais” e sendo os fluxos potencialmente mais duradouros.

Algumas referências sobre a cooperação portuguesa permitem precisar (mesmo de forma indicativa) as características deste movimento. Os fluxos apresentaram, para além de sobre-qualificação, um carácter muitas vezes intra-organizacional, “urbano” e temporário. Quanto ao primeiro destes aspectos, a quase totalidade das colocações ocorre através de envio por uma entidade portuguesa ou programa de colaboração bilateral. Tal pode resultar do investimento de empresas nacionais (ver capítulo anterior) ou de outro tipo de contratos. O facto de mais de 2/3 dos cooperantes regressarem, após um período em África, ao mesmo posto de trabalho que ocupavam antes da missão (cf. Pereira, 1991: 170-80) revela o peso das deslocações intra-organizacionais. A natureza “urbana” do movimento é muito vincada: cerca de 85% dos cooperantes são oriundos dos distritos de Lisboa, Setúbal e Santarém (id., *ibid.*: 40 e 46-9). A ligação a África revela, assim, uma dependência regional muito forte, surgindo a “capital do

³⁸⁸ As saídas migratórias para as antigas colónias eram já, antes de 1974, mais qualificadas do que a média da emigração portuguesa. Esse ponto é destacado por Pires *et al.* (1984: 112-22), que explicam esta “sobre-qualificação” (detectada na população retornada após as independências) pela necessidade de expansão do aparelho administrativo, criação de serviços públicos e forte desenvolvimento económico das colónias (id., *ibid.*: 112). Não admira, assim, que se encontrem 4,7% de retornados com habilitação superior, número que mais do que duplica a proporção nacional naquela data e é muito superior à média da emigração externa (id., *ibid.*: 115).

Império” como o principal eixo de rotação dos migrantes. A condição temporária destes fluxos é, finalmente, nítida: mais de metade das primeiras missões possui duração inferior a um ano e um total de 3/4 não ultrapassa os três anos; estes números diminuem ligeiramente se contarmos com os cooperantes “reincidentes” (id., ibid.: 72-3 e 187-90).

Algumas fases importantes na cooperação podem, finalmente, ser detectadas. No conjunto da emigração, a maioria dos fluxos para África é muito localizada no tempo: os números mais elevados, em termos absolutos e relativos, concentram-se entre 1978 e 1984 ³⁸⁹. A avaliação dos tipos de cooperação revela, no entanto, dinâmicas diferenciadas. A cooperação efectuada por entidades oficiais é a que apresenta maior decréscimo a partir de meados dos anos 80 - o que se reflecte nos números de Pereira (1991) e do MNE (1995), que se lhe referem em maior grau. A relacionada com organizações não governamentais (ONG) e associações privadas ocorreu, num primeiro momento, até ao final dos anos 70 e conhece grande reanimação recente. A acção das empresas públicas manteve alguma estabilidade, embora o processo de privatização da economia portuguesa tenha inviabilizado a sua progressão. A cooperação (num conceito amplo deste termo - cf. Rolo, in Pereira, 1991: 11-2) relacionada com o sector privado da economia surge apenas nos anos 80 e é, talvez, a que demonstra maior vitalidade, sobretudo se levarmos em conta as flutuações do processo de paz nas ex-colónias (como demonstram os números do investimento português no exterior) (cf., sobre estes pontos, Pereira, 1991; MNE, 1995; “«Manobra de diversão»” e “Cooperação em cinco andamentos”, *Público*, 16/4/97). Este último subtipo revela, aliás, um particular interesse: mais do que fluxos migratórios relacionados com acordos inter-Estados ou motivações “não económicas” (como as do voluntariado típico de algumas ONG, por exemplo), é uma lógica estritamente empresarial que predomina. Nesta última fase a “cooperação” confunde-se com as saídas intra-empresariais resultantes da internacionalização das empresas portuguesas ³⁹⁰.

³⁸⁹ Alguns dados trabalhados por Pereira (1991) corroboram que se atingiu um máximo de primeiras partidas nesse período (entre 1977 e 1985); a partir daí, terão sido a insatisfação acumulada e a “deterioração das condições de trabalho e segurança” que contribuíram para a diminuição de novos agentes envolvidos, o que foi parcialmente compensado pela renovação de missões (id., ibid.: 67). Os dados do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE) (1995) acerca de cooperantes envolvidos em acções no domínio sócio-cultural e técnico-económico reforçam a ideia de decréscimo global, indicando que os fluxos são muitas vezes substituídos por “outras formas” de ligação (id., ibid.: 95). Entre estas últimas situa-se, provavelmente, o aumento de saídas de curta duração, em substituição dos intercâmbios mais longos (cf. Pereira, 1991: 73).

³⁹⁰ Um fluxo paralelo à cooperação portuguesa, mas assumindo contornos particulares, tem vindo, nos últimos anos, a ser detectado. Referimo-nos ao regresso aos países de origem de profissionais africanos residentes em Portugal, que aqui terminaram os seus estudos ou exercem actividade profissional. A sua semelhança com o movimento de cooperação ocorre quando não se trata de fluxos isolados, mas enquadrados em programas específicos de retorno. A aplicação de programas deste tipo tem estado, em Portugal, a cargo da OIM (Organização Internacional para as Migrações), que já desencadeou algumas dezenas de regressos desde 1995 (cf. “Regresso a África”, *Público*, 2/6/97). Este tipo de movimento - o

(c) Os Fluxos Intra-Empresariais

Em terceiro lugar, contam-se as transferências intra-empresariais de quadros. Este movimento - que será aprofundado nos capítulos seguintes deste trabalho - obedece às condicionantes institucionais que já descrevemos (capítulo 8) e enquadra-se nas tendências de internacionalização da economia portuguesa (capítulo 13); ele parece ser um dos que apresenta maior vitalidade na nova economia global. No caso português, devem avaliar-se, de modo separado, as saídas de profissionais portugueses no âmbito de empresas transnacionais sob controlo estrangeiro; as saídas enquadradas em empresas transnacionais portuguesas com estabelecimentos no exterior; e as ligadas a empresas portuguesas com outras actividades internacionais, tanto no âmbito de contactos comerciais como de contratos ou programas específicos. Dados os constrangimentos que têm agido sobre a economia e as empresas instaladas em Portugal, incluindo o carácter recente dos maiores fluxos de investimento, este movimento tem sido, até hoje, relativamente escasso. O leque de deslocações a captar é, como já verificámos neste trabalho, muito amplo: elas situam-se entre as longas estadias no exterior (os “expatriados” de longa duração) e as viagens de muito curta duração (as “viagens de negócios”).

Os fluxos migratórios destinados ao Médio Oriente representam, neste aspecto, uma primeira alteração qualitativa na emigração portuguesa. Estas deslocações foram (como a cooperação) mais qualificadas, institucionais, urbanas e temporárias do que a média da emigração. Foram compostas, sobretudo, por trabalhadores qualificados e semi-qualificados; canalizadas por empresas com contratos de operação garantidos no destino; agruparam trabalhadores oriundos da área de Lisboa e Setúbal; e assumiram curta ou média duração (enquadrando-se na emigração “temporária” ou “permanente”, nas estatísticas oficiais, consoante as estadias fossem de menos ou mais de um ano) (cf., por exemplo, Seccombe e Lawless, 1985: 132-5; e Baganha, 1991b: 15). Estes movimentos foram estritamente localizados, tanto no espaço como no tempo: dirigiram-se aos países petrolíferos do Médio Oriente e perduraram entre o final dos anos 70 e meados dos anos 80 - iniciando-se após o “choque petrolífero” de 1973 e terminando com a finalização de infra-estruturas, diversificação das fontes migratórias ou problemas internos nesses países ³⁹¹. Como se sabe a partir da bibliografia internacional, foi o surto

reverse brain drain - é, como vimos no capítulo 6, conhecido desde os anos 70 nos receptores tradicionais de “cérebros”.

³⁹¹ No caso português, os fluxos de emigrantes “permanentes” para os países asiáticos - com relevo para o Médio Oriente - surgem logo em 1975 (primeiro ano em que apresentam um valor significativo nas

de “projectos de desenvolvimento” nestes países que atraiu, então, mão-de-obra proveniente de um numeroso conjunto de países, tanto europeus (trabalhadores mais qualificados) como asiáticos (não qualificados) (cf., por exemplo, Seccombe e Lawless, 1985; Findlay e Stewart, 1986; Findlay, 1988). Portugal parece ter partilhado algumas das características dos países “centrais”: a maioria dos emigrantes detinha um grau de qualificação apreciável. Um exame mais atento revela, no entanto, que a proporção dos profissionais de “topo” (profissões intelectuais e científicas e quadros dirigentes) entre os migrantes era escassa, sendo a maioria trabalhadores manuais muito qualificados

³⁹².

(d) Outros Fluxos

Para além dos tipos mencionados, outros fluxos continuam a drenar (pelo menos de modo temporário) alguns profissionais de “topo” de Portugal para o exterior. Em quarto lugar, encontram-se, assim, os múltiplos intercâmbios existentes ao nível de instituições universitárias ou de investigação, envolvendo tanto professores como estudantes. Estes movimentos assumem contornos “mistos”. Eles podem apresentar - como os fluxos de cooperação e intra-empresariais anteriores - a forma de migrações organizacionais e temporárias, estando inseridos no âmbito de programas de cooperação científica (ou, num sentido mais amplo, estando ligados à obtenção de graus académicos no exterior). Estes fluxos são aqueles cujo crescimento tem sido mais intenso. As redes inter-universitárias estabelecidas, sobretudo, no âmbito da UE têm propiciado um conjunto cada vez mais extenso de trocas migratórias (com temporalidades diversas). Estas podem passar por intercâmbios pontuais ou, sobretudo, programas bem estruturados de circulação, de que são exemplos o ERASMUS e o mais recente SOCRATES. Em alternativa, os fluxos de académicos ou estudantes podem envolver migrantes individuais, não inseridos em programas de colaboração; nestes casos, o fenómeno confunde-se com o *brain drain* tradicional, mesmo se a hipótese

estatísticas oficiais), intensificam-se em 1978 e prolongam-se até 1982 (último ano com um número significativo de migrantes), caindo depois abruptamente. Os fluxos “temporários” (estadias de poucos meses de duração) haveriam, por seu lado, de manter vitalidade até meados da década de 80 (cf. SECP, 1988: 92 e INE, vários). Como destacam Seccombe e Lawless (1985: 133), a primeira deslocação de portugueses ocorreu após a assinatura, em 1974, de um contrato pela Lisnave para um projecto de construção e reparação naval no Bahrein.

³⁹² A avaliação da importância quantitativa dos profissionais de “topo” no total dos emigrantes permanentes activos para os países asiáticos revela que, entre 1975 e 1982 - período onde se verifica o auge da emigração neste sentido -, a sua proporção nunca ultrapassou os 6% (sendo apenas de 2 e 3%, respectivamente, nos anos de 1980 e 1981 - onde, como vimos, é maior o seu número absoluto). Depois de 1983, a desaceleração da emigração de maior nível coincide com o (quase) desaparecimento dos outros fluxos: daí que a proporção passe a ser superior a 50% (cf. INE, vários).

mais provável é o regresso após a conclusão dos cursos. Também aqui algumas tendências de aumento se podem vislumbrar, sobretudo no contexto da UE ³⁹³.

Em quinto lugar - e de novo com um estatuto “misto” -, surgem-nos os portugueses que trabalham em instituições supra-nacionais, como a UE ou as Nações Unidas, e que, para esse efeito, têm de residir, por períodos mais ou menos prolongados, fora do país. A ambiguidade do estatuto destes indivíduos resulta de um conjunto de factores: o poderem ter encetado a sua deslocação “individualmente”, obtendo emprego numa instituição internacional (migração individual); o serem quadros deslocados de Portugal, em condições e por períodos bem determinados (migração institucional); e o serem, por vezes, residentes em “território internacional” (as sedes das instituições), o que leva a que não sejam estatisticamente “migrantes”. As suas características não têm sido objecto de avaliação sistemática. Num trabalho acerca dos “eurocratas”, Carlos Reis (1992) confirma a natureza de alguns destes movimentos. Segundo o autor, os funcionários portugueses da UE colocados na Bélgica dispõem, comparativamente aos outros emigrantes (tradicionais), de um capital escolar muito mais elevado - incluindo habilitação superior -, inserção profissional elevada (apesar de não ocuparem, em geral, as categorias de topo do funcionalismo europeu) e residência central (concentram-se, sobretudo, em Bruxelas). Na sua expressão, os portugueses - funcionários superiores, intermédios e famílias - são um “subgrupo «de luxo»” em relação à restante comunidade de emigrantes (id., *ibid.*: 230). Nos vários casos de instituições supra-nacionais, a substituição de pessoal e a criação de serviços deverão constituir um factor de atracção sempre renovado sobre os quadros.

2 - A Imigração de Quadros: as Características dos Migrantes Estrangeiros

A informação estatística disponível em Portugal acerca dos migrantes estrangeiros muito qualificados deve procurar-se em diversas fontes: entre elas, destacam-se o “stock” anual de estrangeiros com residência legalizada (dados do SEF) e os recenseamentos à população. As lacunas desta informação são diversas. As

³⁹³ No caso dos estudantes portugueses, alguns movimentos podem, desde já, ser detectados: os intercâmbios estudantis integrados na rede ERASMUS (actualmente SOCRATES) (cf. Honório, 1992) e outros programas comunitários; a frequência de cursos de licenciatura ou pós-graduação em instituições prestigiadas de outros países da UE, sobretudo Reino Unido e França (habitualmente estudantes oriundos de meios sociais de “topo”) (sobre a procura de universidades de “prestígio” à escala intra-europeia, cf. D’Alessandro, 1992); e a procura de universidades, sobretudo espanholas (na zona fronteiriça), como alternativa às restrições de entrada ou deficientes condições de estudo nas universidades portuguesas (cf. “Estudos universitários - No estrangeiro é mais barato”, *Público*, 30/11/94 e “Portugueses recorrem a cursos espanhóis - Universidades do interior estão a ser preteridas a favor de Salamanca”, *Expresso*, 15/6/96). A probabilidade de alguns destes estudantes se fixarem no destino é, naturalmente, incerta - embora seja maior do que a daqueles que nunca se ausentaram (acerca dos estudantes portugueses no estrangeiro e estrangeiros em Portugal, cf. UNESCO, vários).

estatísticas de “stock” subavaliavam os movimentos de entrada (não consideram os fluxos temporários nem irregulares), não divulgam informação sobre habilitações e registam deficientemente a saída de estrangeiros. Os recenseamentos subavaliavam os fluxos (com relevo, de novo, para temporários e irregulares) e não captam regularmente a informação (dada a sua periodicidade decenal), para além de ser difícil aceder a informação discriminada. De algum modo, estas fontes parecem completar-se: enquanto os dados anuais permitem uma actualização regular da informação agregada, os censos possibilitam não apenas o seu teste como cruzamentos muito ricos acerca do segmento ³⁹⁴.

2.1 - A Composição Social da Imigração Estrangeira

(a) A Estrutura Profissional dos Estrangeiros Residentes

A primeira nota a reter acerca da actividade profissional dos estrangeiros em Portugal é o carácter tardio da informação: apesar de as estatísticas de estrangeiros (“stock” anual de residentes legalizados) terem vindo a ser divulgadas desde 1974, apenas a partir de 1986 são discriminados números acerca da sua actividade económica. Se sabemos que 1986 marca uma fase de intensificação dos contactos internacionais, com a adesão à Comunidade Europeia - pelo que a série então iniciada apresenta, certamente, interesse -, perde-se, nesta fonte, informação acerca de entradas anteriores. Tal como já indicámos, estas devem ter sido reduzidas até aos anos 60. Foram actividades económicas pontuais (o comércio do vinho do Porto e as minas) ou a Segunda Guerra Mundial (refugiados) quem trouxe alguns profissionais de “topo” ao país. Posteriormente, deverá ter havido um aumento significativo. A abertura económica dos anos 60, com a adesão à EFTA, o aumento do investimento estrangeiro e o incremento do turismo deverão ter atraído a Portugal um maior número de empresários e quadros, sob modalidades “permanentes” ou “temporárias” (cf. Esteves, 1991: 19-20). A consulta do historial de multinacionais instaladas em Portugal revela, por exemplo, a presença (inicialmente, sobretudo de longa duração) de expatriados para dirigir a abertura ou a expansão das actividades (ver capítulo 15). Se, em termos

³⁹⁴ Não foram trabalhadas duas outras fontes estatísticas acerca dos estrangeiros: o Inquérito ao Emprego do INE e os dados dos ficheiros da Segurança Social. O primeiro apresenta as lacunas próprias dos inquéritos por amostragem, quando descem a um grupo populacional específico e uma escala de análise desagregada. Algumas observações sobre os segundos têm indicado, por seu lado, uma forte sub-representação em relação aos dados do SEF. A forma de inserção laboral dos quadros estrangeiros, tendo em conta o seu grau de reconhecimento formal pelas autoridades, justifica uma investigação que não coube nos limites do presente trabalho.

absolutos, estes profissionais eram em número escasso, eles devem ter apresentado importante peso relativo na imigração dessa época ³⁹⁵.

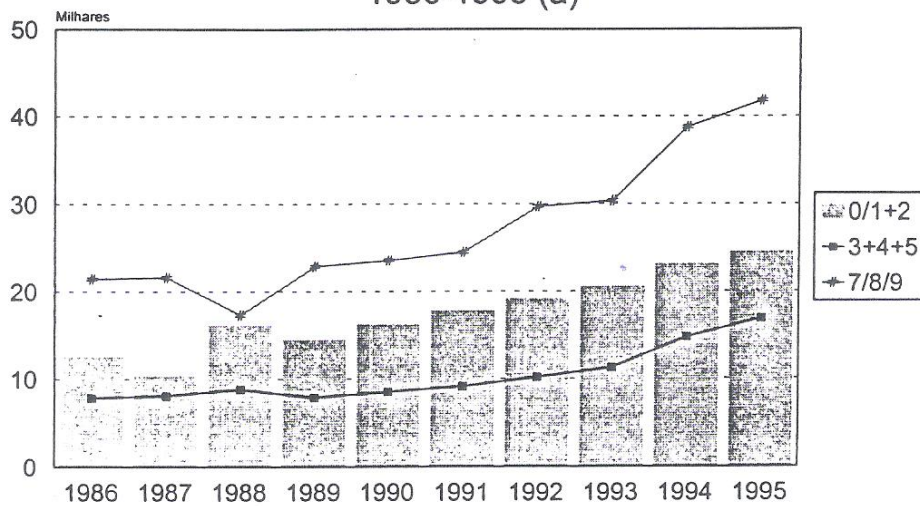
Apesar de se referirem a menos de uma década, os dados transcritos no **Quadro A.9.8 e Gráficos 14.3 e 14.4** permitem algumas ilações importantes ³⁹⁶. Assim, os estrangeiros com profissões mais qualificadas - profissões científicas, técnicas e liberais e directores e quadros superiores administrativos (grupos 0/1 e 2 da classificação de profissões ainda hoje utilizada pelo SEF: a CNP/1980) - têm registado um crescimento absoluto quase ininterrupto, mas representando sempre 1/3 dos activos desta sub-população tanto em 1986 como na actualidade. Em valores absolutos, o seu número praticamente duplicou: passou de cerca de 12600 para 24600 indivíduos entre 1986 e 1995. Em termos relativos, apesar de algumas oscilações anuais, a tónica tem sido a de estabilidade: as profissões de “topo” aumentaram o seu peso entre 1986 e 1993, passando de 29,3 para 32,6% do total dos activos, decaindo depois ligeiramente, em 1995, para 29,2% ³⁹⁷. As variações anuais são difíceis de interpretar: algumas alterações (como a irregularidade de evolução entre 1986 e 1988) parecem ter a ver com operações administrativas e não com flutuações reais. Na verdade, as estatísticas sobre estrangeiros têm sido sujeitas a algumas insuficiências de tratamento que condicionam uma análise detalhada. Apesar disso, é possível admitir que a entrada de estrangeiros de “topo” conheceu maior incremento ao longo dos anos 80 e, sobretudo, na sua segunda metade - com a adesão à UE e a maior abertura da economia nacional -, para registar desaceleração durante os anos 90. Esta evolução corresponde integralmente à variação do investimento estrangeiro que analisámos no capítulo anterior (cf., também,

³⁹⁵ A dimensão relativa que os fluxos de quadros oriundos de países mais desenvolvidos atingiam resulta, sobretudo, de serem inexistentes, até meados dos anos 60, as fontes de imigração pouco qualificada que hoje se conhecem. Os valores do Censo de 1960 revelam, por exemplo, que os estrangeiros oriundos da Europa representavam, então, cerca de 2/3 do total (Esteves, 1991: 21) - enquanto hoje, segundo o Recenseamento de 1991, se aproximam de 1/3.

³⁹⁶ Note-se, em primeiro lugar, que nem todos os estrangeiros aqui captados são “migrantes”, pelo menos em anos recentes. Algumas das autorizações de residência do SEF podem corresponder, de facto, a estrangeiros residentes desde há várias décadas ou mesmo desde o nascimento - indivíduos que não perderam a nacionalidade de origem. Em segundo lugar, a inserção profissional pode suscitar algumas dúvidas. A contabilização por profissões do SEF resulta da auto-declaração dos indivíduos - e esta pode ser incorrecta (a profissão declarada pode não corresponder à praticada), mal interpretada pelos serviços (hipótese reforçada pela dificuldade de comunicação linguística) ou, simplesmente, não actualizada ao longo do tempo (não se detectando casos de mobilidade profissional). Mas, em geral, os dados oferecem verosimilhança: outras fontes empíricas (como os censos) aproximam-se das realidades detectadas; e repetidas observações têm confirmado a relevância dos grupos apurados pelo SEF na comunidade de estrangeiros em Portugal.

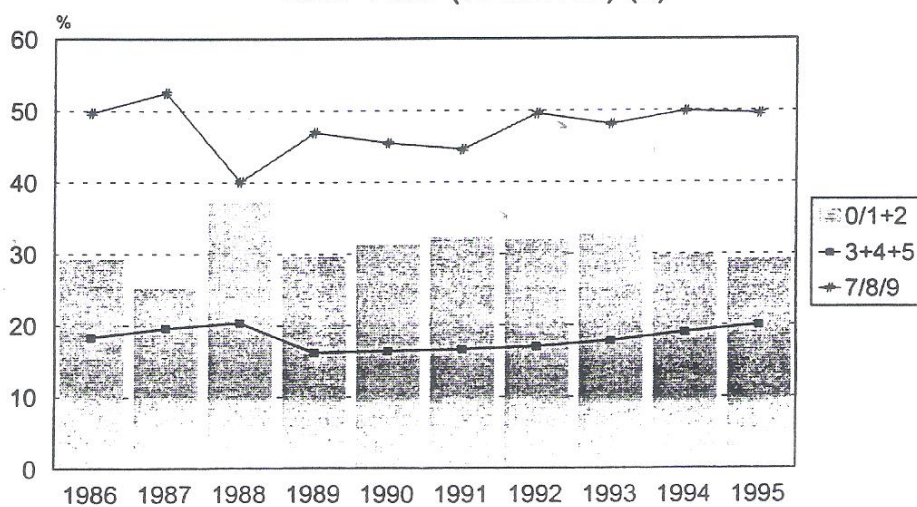
³⁹⁷ Considerando o início dos anos 80 a tendência foi, talvez, a de algum crescimento. Alguns dados divulgados por Malheiros (1996: 86) - também provenientes do SEF - indicam que, em 1983, as profissões de “topo” agregavam 24,2% dos activos.

Gráfico 14.3
Estrangeiros com residência legalizada, por profissões,
1986-1995 (a)



Nota: (a) Ver Quadro A.9.8

Gráfico 14.4
Estrangeiros com residência legalizada, por profissões,
1986-1995 (% activos) (a)



Nota: (a) Ver Quadro A.9.8

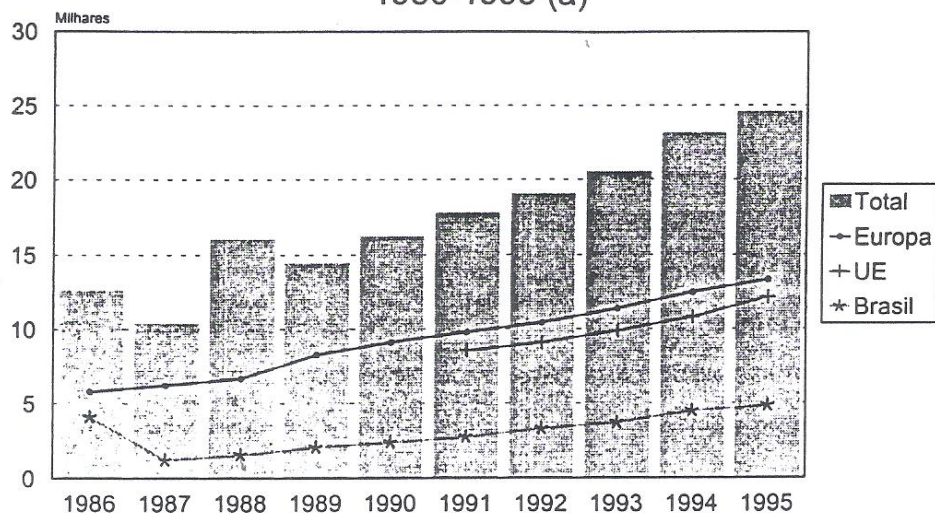
Malheiros, 1996: 85-6)³⁹⁸.

Uma outra ilação a retirar dos dados disponíveis é a da "sobre-qualificação" dos estrangeiros em relação à população portuguesa. Se compararmos a estrutura profissional dos estrangeiros, ao longo do período, com a da população residente total, em 1991, veremos que a percentagem de activos nas profissões mais qualificadas (grupos 0/1 e 2) é cerca de três vezes superior, nos primeiros, à média nacional: eles representam perto de 30%, enquanto esta última se situa nos 10-12%, consoante as fontes. A "sobre-qualificação" dos estrangeiros em relação à restante população não é, como vimos no capítulo 7, inédita ao nível internacional: quer o Reino Unido quer os países nórdicos admitem uma situação deste tipo (cf. Salt, 1992b: 489 e 491 ou 1994: 12-17). O que pode ser mais saliente no caso português (e, ainda em maior grau, no de países periféricos) é, no entanto, uma maior desproporção entre os números, com maior abundância relativa da "elite" internacional; e uma menor capacidade de emissão destes profissionais (acerca da importância dos grupos mais e menos qualificados na imigração recente, ver Pires, 1990: 87-8 e 1993; Esteves, 1991: 27-50; Peixoto, 1994a: 5-7; Malheiros, 1996: 83-90; e Machado, 1997: 20-33).

Os **Quadros A.9.9, A.9.10 e A.9.11** permitem avaliar a origem geográfica dos estrangeiros altamente qualificados. Se considerarmos o conjunto das profissões de "topo" (**Quadro A.9.11 e Gráficos 14.5 e 14.6**), verificamos que cerca de metade são europeus: em 1995, estes representavam 54,2% destes profissionais, com uma clara predominância dos nacionais da UE (49,4% do total absoluto). A análise da série anual permite, ainda, admitir - apesar de oscilações inesperadas - que o seu número relativo aumentou entre 1986 e 1989 (partindo de uma base de 46%) - o que corresponde, provavelmente, à instalação de empresas europeias após a adesão à Comunidade -, para depois diminuir ligeiramente (em termos absolutos, o crescimento foi, porém, ininterrupto). O segundo grupo mais importante provém da América Central/Sul e, sobretudo, do Brasil: eles representam - embora com uma diminuição absoluta,

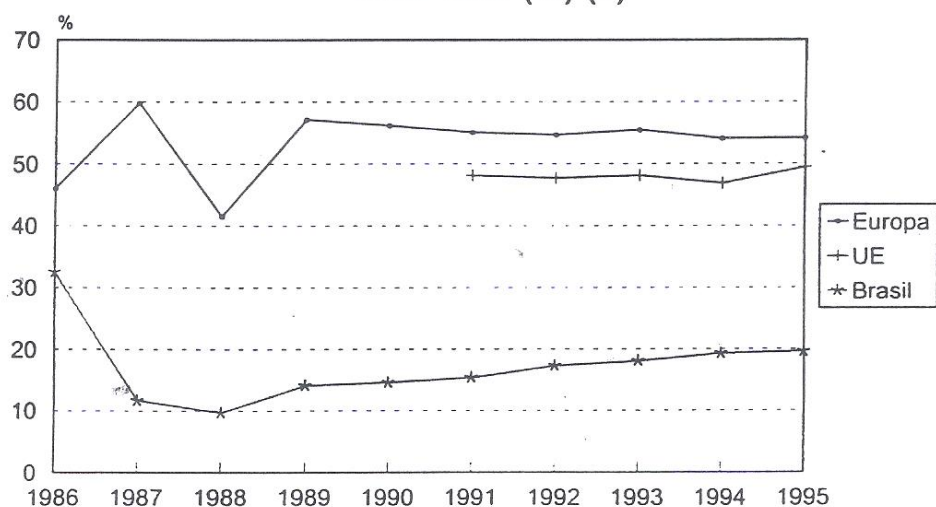
³⁹⁸ A permanência do peso relativo ocorreu, para além dos grupos qualificados, também nas profissões intermédias e nas menos qualificadas. O grupo mais representado entre os estrangeiros - os trabalhadores da produção das indústrias (grupo 7/8/9) - passou de 49,7 para 49,6% dos activos. Um muito ligeiro crescimento ocorreu, por seu lado, nas profissões medianamente e pouco qualificadas dos serviços (grupos 3/4/5). As variações dos grupos profissionais ao longo deste período foram, assim, semelhantes - o que coloca aparentemente em causa a hipótese do "dualismo migratório" (ver capítulo 7). O maior destaque relativo dos grupos polares, bem como o seu ritmo aproximado de crescimento, são, no entanto, plausíveis. Podemos, por um lado, argumentar que as entradas de imigrantes ilegais têm sido intensas e se concentram em actividades não qualificadas; neste sentido, a sua contabilização faria aumentar o número de estrangeiros na "base" da pirâmide. Em contrapartida, se registarmos o número crescente das estadias temporárias de quadros - as mesmas que, no limite, se confundem com as "viagens de negócios" e se sabe ocuparem um lugar prioritário na "circulação" internacional - elevaremos, de forma substancial, o número de estrangeiros de "topo". A hipótese do "dualismo migratório" fica, assim, parcialmente confirmada.

Gráfico 14.5
Estrangeiros com profissões de "topo", por nacionalidades,
1986-1995 (a)



Nota: (a) Ver Quadro A.9.11

Gráfico 14.6
Estrangeiros com profissões de "topo", por nacionalidades,
1986-1995 (%) (a)



Nota: (a) Ver Quadro A.9.11

difficilmente explicável, entre 1986 e 1987 e aumento posterior muito intenso ³⁹⁹ - perto de 1/5 dos profissionais mais qualificados (cerca de 22%, para o total da região, e 20%, para o Brasil - partindo de 11 e 10%, respectivamente, em 1988). Realizando uma leitura separada dos grupos profissionais aqui em causa - profissionais científicos, técnicos e liberais (grupo 0/1) e directores e quadros superiores (grupo 2) - (**Quadros A.9.9 e A.9.10**), notamos que o peso dos europeus é particularmente saliente no segundo grupo (quase 72%, em 1995), embora apresente aí alguma diminuição; esta inserção corresponde, como se esperaria, às posições de gestão que muitos desempenham nas multinacionais instaladas em Portugal. Quanto aos sul-americanos, eles conhecem uma sobre-representação no grupo 0/1, onde se inscrevem os profissionais de menor importância hierárquica e os independentes.

Se observarmos, agora, a proporção de profissionais de “topo” nos activos de cada nacionalidade, notamos que as nacionalidades europeias e americanas são as mais qualificadas: cerca de metade, ou mais, dos seus nacionais ocupa as profissões dos grupos 0/1 e 2. Esse valor é mais elevado nos norte-americanos (62,2% de todos os seus activos). Os baixos valores absolutos encontrados para estas nacionalidades (EUA e Canadá), bem como o fraco peso relativo dos seus quadros dirigentes, sugerem, no entanto, que Portugal exerce uma reduzida atracção directa sobre a “elite” económica desta região. No caso das empresas multinacionais de origem norte-americana, por exemplo, os recursos humanos colocados em Portugal são muitas vezes europeus (ver capítulo 15) ⁴⁰⁰. Os migrantes oriundos da Europa e América do Sul - sobretudo UE e Brasil - apresentam, por seu lado, proporções semelhantes de profissionais qualificados (entre 48 e 56% dos activos), embora divirjam na inserção em cargos dirigentes. Os trabalhadores africanos, finalmente, são os únicos cuja baixa qualificação é evidente, pouco ultrapassando os 6% de profissões elevadas ⁴⁰¹.

³⁹⁹ Seguindo a série completa de valores entre 1986 e a actualidade verifica-se que o valor atribuído aos brasileiros nestas categorias, em particular no grupo 0/1, é excepcionalmente alto em 1986 em relação a todos os anos seguintes: ele passa, naquele grupo, de 4016 para 1132 indivíduos, entre 1986 e 1987, verificando-se depois uma subida gradual. Uma dificuldade idêntica de interpretação ocorre em 1988: é, agora, o número de africanos no grupo 0/1 a apresentar-se anormalmente alto. Estas duas situações inflacionam os totais destas profissões em 1986 e 1988, provocando uma evolução muito irregular nesses anos.

⁴⁰⁰ Os dados do SEF sugerem, ainda, existir uma elevada proporção de “patrões e trabalhadores por conta própria” entre as nacionalidades europeias e norte-americanas - entre 40 a 45%, em 1995 -, o que já deu origem ao epíteto de *eurobosses* para designar as primeiras (cf. “Retrato dos «comunitários» residentes em Portugal - A era dos «eurobosses»”, *Público*, 4/3/96). Os dados do Censo de 1991 que trabalhámos (ver à frente) e os da “imigração permanente” do SEF, em 1995, apontam, no entanto, para uma dimensão um pouco mais baixa dessas condições (podendo situar-se entre 1/4 e 1/3 naquelas nacionalidades).

⁴⁰¹ O peso que os profissionais de “topo” apresentam na imigração de estrangeiros é, ainda, ilustrado pelas mais recentes estatísticas sobre estrangeiros produzidas pelo SEF/INE - os fluxos anuais de “imigrantes permanentes” (indivíduos que solicitam, anualmente, a primeira autorização de residência) (para elementos pormenorizados, ver **Quadro A.9.12**).

(b) Os Quadros Altamente Qualificados em 1991

Uma exploração aprofundada dos dados sobre população estrangeira do Recenseamento de 1991 permite-nos ir um pouco mais além do que as observações anteriores. Os dados que analisámos obedecem ao critério que já definimos neste trabalho: a posse simultânea de uma categoria profissional de “topo” - na prática, as mesmas profissões que descrevemos anteriormente - e habilitações escolares de nível superior. Com base em dados não publicados do censo foi, assim, possível avaliar o peso dos “quadros altamente qualificados” no total dos activos de nacionalidade estrangeira; conhecer em detalhe a sua composição demográfica e sócio-económica; e averiguar quais deles foram migrantes entre 1985 e 1991 e, posteriormente, entre 1989 e 1991 (utilizando as questões retrospectivas). A avaliação censitária está sujeita, como referimos, a alguns problemas metodológicos - dos quais o mais importante é, neste caso, a subavaliação a que algumas fracções da população estrangeira foram sujeitas (cf. Peixoto, 1994c e Machado, 1997: 26-7). Mesmo se, em relação a algumas variáveis, é problemático determinar o grau de “qualidade” relativa do censo e do SEF, o aprofundamento das características estruturais - e a possibilidade de efectuar a operacionalização que pretendemos - tornam o censo insubstituível no estudo dos estrangeiros⁴⁰².

A informação que recolhemos está exposta, em pormenor, nos **Anexos 10 e 11**. Dada a complementaridade dos dados com os expostos anteriormente iremos, neste ponto, efectuar apenas algumas observações sumárias. Antes de mais, quanto ao total da população do segmento, verificamos que se trata de 4546 indivíduos, isto é, 10,2% do total dos activos e 4,3% do total de estrangeiros recenseados (ver **Quadro A.10.1**). Apesar de não ser possível uma comparação rigorosa entre fontes, este valor surge como um pouco mais baixo do que a ordem de grandeza estabelecida pelo SEF (o censo atribui um peso às profissões de “topo” significativamente inferior ao do SEF: cerca de 18% contra 32% dos activos, em 1991), embora exceda o previsível peso do segmento no total dos activos portugueses (em 1991, as profissões de “topo” agregavam apenas 9,8% dos activos). Fica confirmada, deste modo, a tese da “sobre-qualificação” dos estrangeiros. Dos “quadros altamente qualificados” verificamos, ainda, que 2334 (isto é, 51,3%) migraram para Portugal depois de 1985; e 942 (isto é, 20,7%)

⁴⁰² Em trabalho anterior (Peixoto, 1994c) realizámos uma análise das principais fontes estatísticas sobre a população estrangeira, incluindo o “stock” anual do SEF e o Recenseamento de 1991. Considerando os valores de 1991, foram encontradas várias divergências. Numa avaliação global, é provável que, em variáveis como a distribuição por nacionalidades e profissões, o SEF se aproxime mais da realidade, enquanto, em outras, tal deverá caber ao censo. Julgamos que, apesar das incertezas metodológicas, este problema pode ficar secundarizado no actual trabalho.

depois de 1989. O grau de novidade desta imigração - o que reforça a ideia de incremento na segunda metade dos anos 80 - e, o que é também provável, o seu importante nível de rotação começam, desta forma, a ser aparentes.

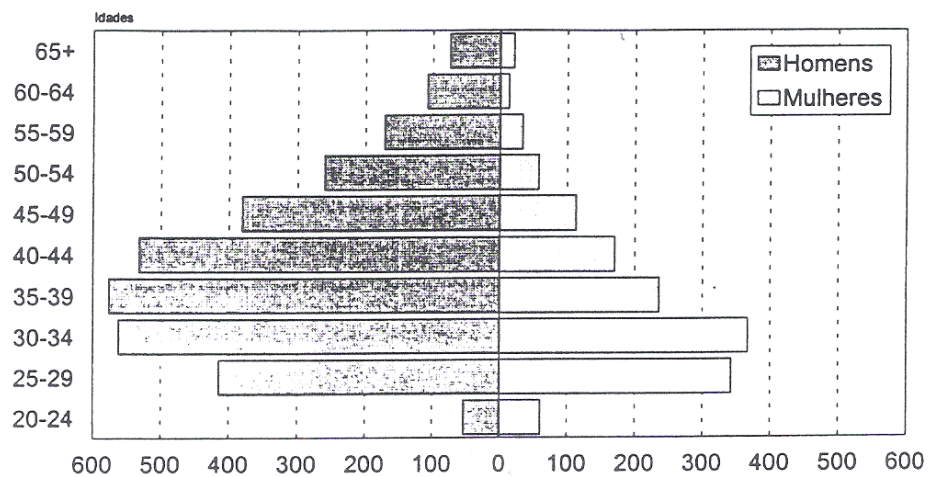
O enquadramento deste segmento na população estrangeira total ⁴⁰³ conduz-nos a algumas conclusões interessantes. Se avaliarmos a estrutura demográfica (**Quadro A.10.1**), concluiremos pela maior masculinidade e carácter mais “maduro” dos quadros. A sobre-masculinidade (traço comum aos activos estrangeiros, sobretudo aqueles que migraram mais recentemente) é muito acentuada neste grupo, onde 69% dos efectivos são do sexo masculino - valor que sobe a 70 e 71%, respectivamente, consoante se trate de migrantes de 1985 ou 1989. A estrutura por idades revela, por seu lado, indicadores superiores à média: mesmo se a categoria dos 15-39 anos é maioritária - aumentando à medida que a migração é mais recente: entre 57 e 66% do total -, o peso dos adultos “maduros” (40 a 64 anos) excede claramente o do total de activos estrangeiros, representando pelo menos 1/3 dos quadros migrantes. As idades média, mediana e modal confirmam esta realidade: a idade média à migração deste grupo (cerca de 37 anos), por exemplo, é bastante mais elevada do que aquilo que é comum nas migrações de trabalho. O maior período de formação dos “quadros”, em conjunto com o seu posicionamento em fases intermédias de carreira profissional, explicam a sua especificidade.

A análise pormenorizada dos “quadros altamente qualificados” estrangeiros reforça algumas das asserções já estabelecidas e permite, ainda, antever algumas novidades. O seu maior interesse reside na heterogeneidade dos dois maiores contingentes do grupo: nacionais de países da União Europeia (CE/12) e cidadãos brasileiros (sobre a repartição completa por nacionalidades, ver **Quadro A.10.9**) ⁴⁰⁴. Quanto à estrutura demográfica (**Quadro A.10.10** e **Gráfico 14.7**) verificamos que o carácter “maduro” do segmento é um quase exclusivo da UE. No conjunto dos residentes desta nacionalidade, mais de metade apresenta uma idade superior a 40 anos, proporção que será apenas ligeiramente diminuída se considerarmos os migrantes mais recentes (ver à frente). A grande maioria dos “quadros” brasileiros apresenta, pelo contrário, uma idade inferior - 3/4 encontram-se abaixo daquele limiar,

⁴⁰³ Nos **Quadros A.10.2** a **A.10.8** podem ser encontrados alguns elementos amplos de caracterização da população e imigração estrangeira. Nesses quadros - cuja abundância de informação não será descrita neste trabalho - é revista a distribuição segundo um conjunto de variáveis: qualificação académica, profissões, grupos sócio-económicos, ramos e sectores de actividade; bem como efectuada a sua comparação com os valores da população nacional.

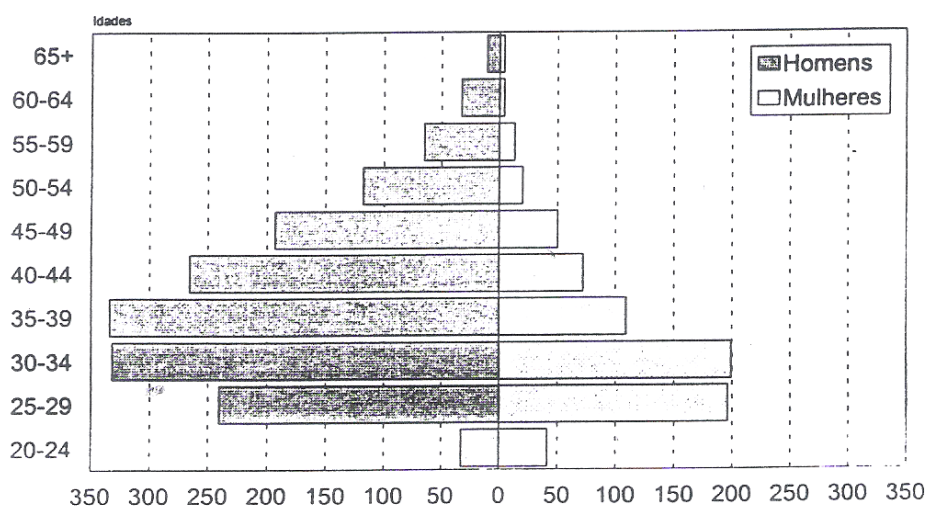
⁴⁰⁴ A ideia de que os nacionais da UE e do Brasil representam dois grandes “tipos” migratórios - que desenvolveremos no ponto seguinte - é apenas uma aproximação aos principais agregados. De facto, existem diferenças, que não examinámos em pormenor, no interior da UE - por exemplo, entre comunidades mais antigas (como o Reino Unido) e mais recentes; e existem subtipos específicos nas demais nacionalidades - por exemplo, as que separam os norte-americanos dos asiáticos.

Gráfico 14.7
Quadros altamente qualificados estrangeiros, 1991



Nota: Os valores em abscissas correspondem ao total do grupo etário

Gráfico 14.8
Quadros altamente qualificados estrangeiros migrantes, 1985-91



Nota: Os valores em abscissas correspondem ao total do grupo etário

no que são acompanhados, embora em menor grau, pelo conjunto das outras nacionalidades. Estes valores indicam, desde logo, que a hipótese das migrações de “carreira” se adequa sobretudo aos europeus. Algo de semelhante se passa com a sobre-masculinidade: são, desta feita, a UE e as “outras” nacionalidades que a apresentam, enquanto o contingente brasileiro incorpora uma fracção mais significativa de mulheres (quase 40% do total). Os dados por estado civil (**Quadro A.10.11**) reforçam este perfil dos quadros. A proporção mais elevada de solteiros (e a de “casados sem registo”) entre os brasileiros demonstra o seu posicionamento numa fase mais precoce do ciclo de vida.

Os números por região de residência (**Quadro A.10.12**) revelam, por seu lado, uma atracção diferenciada por parte dos pólos territoriais portugueses. Tal como o SEF já sugeria para a globalidade dos estrangeiros, a sobre-concentração na metrópole de Lisboa é confirmada por estes dados: nas NUTS 3 Grande Lisboa (sobretudo) e Península de Setúbal residem cerca de 56% dos quadros. De novo, quem determina essa média são os nacionais da UE e, ainda em maior grau, os de “outras” nacionalidades. Os brasileiros - apesar de perto de metade do seu efectivo habitar aquela região - encontram-se relativamente mais dispersos pelo território. As zonas de residência destes últimos apresentam-se, no entanto, normalmente a norte do rio Tejo: na região Norte habita cerca de 1/3 desta comunidade (a maioria no Grande Porto) e no Centro um pouco mais de 10%. A hipótese gravitacional das “cidades mundiais” confirma-se parcialmente com estes dados: é a capital do país quem continua a exercer o maior magnetismo sobre as “elites” internacionais. A escolha por outras regiões confirma, no entanto, o poder urbano exercido pelo Porto (sedes de empresas e prestação de serviços variados); a atracção de outros mercados regionais de trabalho (ver, à frente, a caracterização dos “tipos” migratórios); e o carácter de “contra-corrente” de alguns destes fluxos (na origem de algumas deslocações para centros de menor dimensão - sobretudo a Norte e Centro - poderão estar, eventualmente, raízes remotas da emigração).

Valores pormenorizados acerca da estrutura sócio-profissional das comunidades estrangeiras de “quadros” encontram-se nos **Quadros A.10.13 a A.10.15**. Quanto à inserção por profissões notamos (apesar de a auto-declaração profissional apresentar vários inconvenientes) um claro peso das categorias “dirigentes” nos nacionais da UE, por contraposição a postos de cariz mais “técnico” entre os brasileiros (sobretudo) e outras nacionalidades. A proporção de “quadros dirigentes” entre os europeus - um pouco mais de 1/3 dos nacionais da UE - mais do que duplica o valor dos brasileiros (cerca de 16%); passando-se o contrário em várias “profissões intelectuais e científicas”,

com relevo para a dos “engenheiros” e afins (incluindo arquitectos) e “especialistas das ciências médicas” ⁴⁰⁵. Mesmo se, em todas as nacionalidades, os assalariados são maioritários, os dados por situação na profissão revelam-nos, por sua vez, uma sobre-representação de “patrões” entre os europeus, face a uma maior preponderância de independentes entre os brasileiros. Os grupos sócio-económicos realizam a síntese desta informação, precisando o perfil sócio-profissional de cada uma das nacionalidades. No essencial, estes dados vão de encontro à hipótese de uma natureza mais “institucional” das migrações dos europeus e mais “independente” dos brasileiros.

Os dados por ramos e sectores de actividade (**Quadros A.10.16 e A.10.17**) revelam, dentro do padrão terciário da imigração dos “quadros” (um pouco mais de 3/4 liga-se a este sector), a natureza ainda diferenciada dos grupos nacionais. Os europeus são aqueles que mais estão ligados à actividade industrial. Cerca de 20% dos nacionais da UE empregam-se na indústria transformadora; no interior do sector secundário, a diferença para os brasileiros só não é maior porque estes apresentam um peso superior à média na construção - área em que se sabe ser elevado o peso das empresas brasileiras em Portugal. Nos diferentes ramos dos serviços a situação é também contrastante. Se os europeus se encontram ligados, um maior número de vezes, a serviços como o comércio, hotéis e restaurantes, intermediação financeira e, sobretudo, ensino (com um máximo de 26% de nacionais da UE empregados - valor que figurava já nos dados sobre profissões); os brasileiros superam-nos mais nitidamente em outros serviços prestados a empresas - incluindo consultoria, informática, arquitectura e publicidade -, actividades ligadas à administração pública e, sobretudo, saúde (com um máximo de 21% nesta nacionalidade).

O exame das características diferenciais dos “quadros altamente qualificados” que migraram mais recentemente (entre 1985 e 1991) permite-nos, ainda, perspectivar algumas tendências de evolução ⁴⁰⁶. A proporção de migrantes posteriores a 1985 e 1989 (**Quadro A.11.1**) é, como já vimos, elevada: tal confirma o grande aumento recente da imigração de “topo” e indicia a “circulação” de alguns destes agentes. No interior das nacionalidades não se verificam, porém, grandes diferenças a este nível (se não considerarmos grupos menos representativos) - o que permite rejeitar, por exemplo, a

⁴⁰⁵ O peso destas nacionalidades em alguns grupos profissionais (nomeadamente arquitectos e médicos) e nas áreas científicas dos diplomas obtidos no estrangeiro foi referido no capítulo anterior (ver, em particular, **Quadros A.7.2, A.7.4 e A.7.8**).

⁴⁰⁶ Foram comparadas, neste ponto, as estruturas demográficas e sócio-económicas dos “quadros” estrangeiros residentes em 1991 e as dos migrantes 1985-91. Esta comparação não é metodologicamente rigorosa: uma vez que os migrantes estão incluídos no “stock” e o seu peso é aí elevado (representam cerca de metade de todos os residentes), as suas características “enviesam” os valores médios. As conclusões apresentadas seriam reforçadas se a comparação incidisse não sobre o conjunto dos residentes mas sobre os valores “líquidos” de migrantes.

hipótese que a adesão à UE, em 1986, teria levado a um *boom* (exclusivo) de migrantes comunitários. No que respeita à composição demográfica, as migrações recentes são, como se esperaria, um pouco mais jovens do que o “stock” já instalado (**Quadro A.11.2** e **Gráfico 14.8**): o grupo dos inferiores a 40 anos aproxima-se agora dos 2/3 do total (antes, representava 57%), rejuvenescendo, também, as várias nacionalidades - com maior destaque para os europeus. Estranhamente, esta maior precocidade do ciclo de vida não se confirma com os dados por estado civil (**Quadro A.11.3**), o que não permite antever profundas mudanças no tipo demográfico dos migrantes.

Algumas alterações pronunciadas existem, no entanto, quanto à polaridade territorial (**Quadro A.11.4**). Neste aspecto, é apenas a atracção da Grande Lisboa (e, em menor grau, do Algarve) que se valoriza, em desfavor das regiões menos centrais (incluindo o Grande Porto). Este aumento do desequilíbrio territorial, com o papel acrescido de Lisboa e a secundarização dos outros centros, resulta, sobretudo, da reorientação dos destinos dos brasileiros, que optam mais frequentemente por Lisboa (cerca de 60% deslocam-se para esta região, contra perto de metade anteriormente) e, em pequeno número, pelas regiões a Sul. Se as “outras” nacionalidades revelam um padrão semelhante aos brasileiros, os nacionais da UE apresentam, pelo contrário, uma ligeira dispersão recente, o que também sugere uma maior estabilidade das suas localizações.

A estrutura sócio-económica da imigração indica-nos uma nova tendência de mudança. Quanto às profissões (**Quadro A.11.5**), aumentam os quadros dirigentes - sobretudo directores de grandes empresas - e diminui o conjunto das profissões intelectuais e científicas. Nesta mudança, a responsabilidade cabe, de novo, aos brasileiros - que parecem ser o grupo onde a redefinição de estratégias terá sido maior. Estes ocupam, depois de 1985, mais vezes cargos de topo em empresas de grande ou pequena dimensão, o que poderá indiciar maior selectividade dos fluxos (diminuição das migrações de maior “risco”) e aumento dos fluxos intra-empresariais no âmbito de ETN. Nas profissões intelectuais existe, também, alguma reorientação desta nacionalidade (embora elas ainda representem a esmagadora maioria dos seus fluxos, com cerca de 80%): crescimento dos engenheiros e afins e dos “especialistas em administração, ciências sociais e similares”, e diminuição do peso de outras categorias. Os dados por situação na profissão e grupo sócio-económico (**Quadros A.11.6** e **A.11.7**) revelam, por seu lado, diminuição dos patrões (empresários) e aumento de assalariados (incluindo dirigentes), entre os europeus, que assim demonstram ligeira alteração das estratégias de mobilidade; e aumento de patrões e profissionais independentes (para além de quadros dirigentes), entre os brasileiros.

Nos ramos e sectores de actividade (**Quadros A.11.8 e A.11.9**) as maiores mudanças surgem, mais uma vez, do lado dos brasileiros, que tendem a preterir os serviços de natureza social - incluindo ensino e saúde - e a aumentar as inserções secundárias e nos serviços de natureza económica. Esta mudança pode reforçar, de novo, a hipótese de maior “solidez” dos seus percursos migratórios, no caso de ligação a actividades empresariais transnacionais - e sabe-se, neste aspecto, que o investimento directo brasileiro em Portugal aumentou bastante na segunda metade dos anos 80 (ver capítulo anterior); ou, simplesmente, apontar para a reconversão das estratégias de migração, devido, por exemplo, a problemas de reconhecimento de credenciais - como tem sucedido no caso dos dentistas ⁴⁰⁷.

2.2 - Os Tipos Migratórios: Migrantes Institucionais e Independentes

Com base nas referências disponíveis - tanto estudos sobre imigração como comentários pontuais sobre o tema - e nas observações do ponto anterior é possível tentar agrupar os “quadros” estrangeiros em grandes tipos migratórios. Quer no sentido amplo de profissionais de “topo”, quer no restrito de detentores de diploma superior, estes são, sobretudo, dois: os migrantes institucionais e os independentes. No primeiro caso encontram-se aqueles que migraram para Portugal no âmbito de uma determinada organização - instituição supra-nacional ou empresa transnacional -, para execução de um programa de trabalho pontual ou desenvolvimento de carreira. Apesar da importância das instituições supra-nacionais de tipo governamental ou não lucrativo devem ser, na actualidade, sobretudo as empresas transnacionais a desencadear este tipo de movimentos. Enquadram-se aqui muitos dos cidadãos europeus que se encontram em Portugal ao serviço de empresas estrangeiras; alguns quadros norte-americanos na mesma situação; e brasileiros deslocados por empresas da sua nacionalidade. Previsivelmente, este tipo de fluxos aumentou de modo substancial nos anos 60, com o início da abertura da economia portuguesa; regrediu nos anos 70, com as perturbações entretanto sentidas; e voltou a aumentar, com intensidade, nos anos 80 - sobretudo a partir da segunda metade da década -, com a integração na UE e o período de expansão económica que então se viveu. No caso das empresas

⁴⁰⁷ Embora não tenhamos tratado sistematicamente as características dos migrantes de 1989-91, o exame de alguns números permitiu esclarecer alguns pontos importantes. Assim, por exemplo, a inserção por ramos de actividade dos migrantes brasileiros mais recentes permitiu confirmar a sua reconversão de estratégias. A principal alteração ocorrida em 1989-91 foi, precisamente, o aumento da ligação aos serviços de natureza económica e a diminuição dos serviços de saúde.

transnacionais estas tendências encontram-se relacionadas com as fases de investimento directo estrangeiro que descrevemos no capítulo anterior.

O grau de independência destas deslocações face aos mecanismos internos do mercado de trabalho português é elevado: são os critérios próprios da organização transnacional, embora condicionados pelo contexto específico do país onde se inserem, que justificam esta mobilidade (ver capítulo 8). Este nível de autonomia tem várias consequências importantes. Em primeiro lugar, as deslocações existentes não estão dependentes das pressões próprias do mercado de trabalho local (incluindo abundância ou escassez de diplomados); uma vez que a causa das transferências nem sempre é de ordem exclusivamente “técnica”, a existência ou não de quadros locais é, frequentemente, um critério secundário. Em segundo lugar, apresentam uma desvinculação importante das regulamentações locais, como sucede com os processos de reconhecimento de credenciais; tratando-se de movimentos em mercados internos de trabalho, não são exigidos conhecimentos nacionais (o profissional já está “reconhecido” pela organização) - salvo no caso de algumas intervenções específicas (como sucede com a assinatura de projectos de construção) (ver capítulo anterior). Em terceiro lugar, estes fluxos apresentam uma inserção territorial bastante monótona: a concentração de muitas das organizações transnacionais nos grandes centros metropolitanos, em conjunto com a disponibilidade local de serviços de “topo” (incluindo escolas internacionais), levam a uma polaridade territorial específica - a mesma que conduz à definição de redes urbanas internacionais ou de “cidades mundiais”. No caso português, este ponto justifica a elevada concentração dos quadros em Lisboa e, em menor grau, no Porto ⁴⁰⁸.

A duração das estadias destes migrantes, bem como o seu grau de integração na sociedade portuguesa, variaram, provavelmente, ao longo do tempo. No início, estas deslocações tendiam a ser longas (no limite, por vezes definitivas); a tendência para as “expatriações” de longa duração, que vimos terem existido noutros contextos, deverá ter sido comum ao nosso país. Actualmente predominam as estadias temporárias (com períodos de residência que podem ir até 2 ou 3 anos), devido aos constrangimentos (macro e micro) existentes e à nova filosofia organizacional de “rotação”. Dada a natureza limitada das permanências e o facto de se enquadrarem numa moldura que suaviza as deslocações, não é improvável que a maioria destes migrantes sempre tenha vivido relativamente isolada da sociedade portuguesa. A ligação à instituição (exterior) de origem, a eventualidade de regresso (nem sempre dependente dos próprios) e o

⁴⁰⁸ A elevada presença de europeus e americanos nos concelhos de Lisboa e Cascais é realçada, por exemplo, por Malheiros (1996: 98).

convívio com profissionais na mesma situação - constituem obstáculos à integração e sugerem a possível criação de “enclaves”. A leitura teórica que realizámos em capítulos anteriores e os estudos de casos que descreveremos nos capítulos seguintes acerca dos movimentos inseridos em empresas transnacionais permitem um maior grau de compreensão deste e dos restantes pontos para o caso português.

No segundo tipo - as migrações independentes - encontram-se os migrantes que abandonaram o seu país de modo individual (não inseridos numa organização empregadora), sem garantias quanto ao modo de inserção profissional no destino. Este é, sobretudo, o caso dos imigrantes brasileiros de “topo” que acederam a Portugal desde os anos 80 (em maioria a partir da segunda metade da década) ⁴⁰⁹; o de alguns europeus, quer provenientes da UE (muitos dos que se encontram ligados ao ensino - em escolas de línguas, por exemplo -, mas também alguns médicos ou arquitectos) ⁴¹⁰ quer de outros contextos (como os países de Leste) ⁴¹¹; e o de alguns africanos qualificados (incluindo antigos estudantes que decidiram permanecer). É neste tipo de fluxos que as proximidades com o *brain drain* - neste caso, dirigido a Portugal - são mais evidentes, embora a particularidade da ligação de Portugal ao Brasil e as entradas de cidadãos da UE relativizem esta analogia. Se não considerarmos os africanos (com um estatuto particular no país), estes fluxos terão aumentado, sobretudo, nos anos 80 e, em particular, na segunda metade da década. É a partir desta data que a situação económica, social e política (depois de 1974) se estabiliza; se sentem os efeitos,

⁴⁰⁹ A imigração brasileira é uma das que carece de estudo mais aprofundado. A complexidade deste grupo já foi destacada por Pires (1993), quando afirmava a sua heterogeneidade perante os tipos migratórios dos “profissionais” (onde se enquadram os europeus) e dos “laborais” (sobretudo africanos menos qualificados) (cf., também, Machado, 1997: 29-30). Para além de referências pontuais, são sobretudo textos publicados nos jornais que demonstram a grande variedade destes migrantes (ver, por exemplo, “Brasileiros em Portugal - Os mal-amados?”, *Expresso*, 17/4/92). Apesar da sua realidade complexa - e da versatilidade das suas estratégias -, a inserção tipológica dos brasileiros nas migrações de “topo”, com recurso à nossa perspectiva, parece clara: à excepção dos quadros deslocados em empresas brasileiras (comparáveis tipologicamente aos europeus) a maioria efectua percursos “independentes”.

⁴¹⁰ A baixa atracção que Portugal exerce, ao nível das migrações “independentes”, sobre os diplomados da UE é comprovada pelos reduzidos números de indivíduos que têm recorrido às directivas sectoriais ou aos processos académicos de reconhecimento de diplomas - valores que, apesar disso, têm registado um ligeiro aumento após 1986 (ver capítulo 13). Algumas referências a fluxos para Portugal em estudos realizados no exterior permitem, ainda, confirmar esta realidade (cf. Everett e Morris, 1993: 35-6, para o Reino Unido; ou Larsen, 1993: 17, para a Noruega).

⁴¹¹ Algumas referências têm destacado, nos últimos anos, a existência de académicos provenientes do Leste a leccionar em instituições universitárias portuguesas. Um texto acerca da Universidade do Algarve relatava, por exemplo, que esta contava, em 1996, com cerca de “(...) meia centena de docentes estrangeiros, oriundos da Ucrânia, Rússia, Polónia, Checoslováquia e Alemanha, mas também da América do Sul e até da Austrália”. Entre os motivos para este facto, os responsáveis apontavam a “pouca atracção pela carreira universitária em «zonas periféricas»” (existindo escassas candidaturas de portugueses para a docência) e a possibilidade de se obter bons quadros no estrangeiro (cf. “Universidade do Algarve fala em inglês”, *Expresso*, 25/5/96). A presença de um elevado número de estrangeiros (cerca de uma centena), incluindo “polacos e russos”, tem sido, também, relatada para a Universidade da Beira Interior (cf. “Experiência ultrapassada”, *Expresso*, 25/5/96).

simbólicos ou reais, da adesão à UE; e se conhecem as conjunturas mais expansivas do período recente.

O grau de ligação destes fluxos às dinâmicas internas do mercado de trabalho português é, agora, elevado. Na ausência de canais organizacionais para a migração, estes indivíduos estão bastante dependentes dos mecanismos clássicos de atracção e repulsão profissional - neste caso, os relativos ao segmento dos quadros mais qualificados. As várias asserções que se estabeleceram para caracterizar os migrantes “institucionais” ficam, desta forma, contrariadas. Em primeiro lugar, não apenas as dinâmicas existentes nos mercados de quadros dos países emissores são relevantes, como igual atenção deve ser prestada ao contexto português. A existência de condições “repulsivas” à partida favorece algumas das partidas, sendo possível argumentar que a repulsão económica (mais evidente no caso de África) se articula com condições sociais mais vastas (como sucede com o Brasil). A concorrência com os quadros portugueses passa a ser manifesta, por se disputarem lugares comuns aos nacionais (o que sucede menos com os cargos de gestão de multinacionais) ⁴¹². Em segundo lugar, muitos dos fluxos passam a estar sujeitos a regulamentações nacionais, incluindo os processos de reconhecimento de credenciais académicas e profissionais. Ao contrário do que sucede nas transferências intra-empresariais, a entrada no mercado de trabalho português passa, agora, a submeter-se a uma comparação rigorosa de habilitações. Este problema é tanto mais grave quanto muitas das actividades procuradas por estes profissionais - sobretudo brasileiros - são de tipo “liberal”, onde os mecanismos de credenciação são mais complexos. As dificuldades sentidas pelos quadros junto das ordens e associações profissionais com actividades “regulamentadas” - como sucede, de forma extrema, no caso dos dentistas -, bem como as directivas comunitárias invocadas pelas associações, reflectem essa realidade ⁴¹³. Em terceiro lugar, a variedade territorial dos movimentos é

⁴¹² A entrada de migrantes em serviços necessários à nova fase de crescimento da economia nacional (em empresas portuguesas e, por vezes, multinacionais) - como o *marketing* e a publicidade - demonstra, neste aspecto, a capacidade de resposta dos mercados internacionais de trabalho (Malheiros, 1996: 85). As tensões sociais ligadas à instalação dos brasileiros em Portugal e alguns processos de desqualificação dos migrantes (cf. “Brasileiros em Portugal - Os mal-amados?”, *Expresso*, 17/4/92) são o reverso da medalha, acompanhando a concorrência e as dificuldades de emprego dos quadros nacionais.

⁴¹³ O processo de reconhecimento de credenciais dos brasileiros tem sido complexo. No conjunto dos números sobre reconhecimentos que examinámos no capítulo anterior, uma quantidade importante cabe a este grupo, o que reflecte o seu contínuo recurso a este procedimento. Devido à acumulação de casos irregulares, alguns reconhecimentos colectivos têm tido também lugar, dos quais o último ocorreu em 1994 (cf. “Só os dentistas ficam de fora - Diplomados no Brasil legalizam-se em Portugal”, *Público*, 7/12/94). O caso dos dentistas tem sido aquele cuja resolução tem sido mais complexa, facto a que não é alheio o grande número de profissionais irregulares (entre 300 e 800, segundo os números divulgados a partir de 1994) e a importância social da profissão. Sintomaticamente, tem sido aqui que as autoridades portuguesas (algumas vezes relutantes em aceitar a legislação comunitária) mais têm invocado as directivas sectoriais para impedir o reconhecimento (ver o “Comunicado” da Associação Profissional dos Médicos Dentistas na imprensa nacional em Junho de 1997 - cf. *Público*, 2/6/97; cf., também, “Nova regulamentação vai pôr fim ao «paraíso» dos ilegais - Dois mil falsos dentistas em Portugal”, *Público*, 16/1/97). Deve ser, no entanto, salientado que os problemas de reconhecimento não se têm traduzido, na maioria dos casos, por uma

relativamente grande. A necessidade de responder a estímulos gerados por alguns mercados regionais de trabalho (a procura de qualificações particulares em zonas carenciadas) pode levar a uma deslocação para as “periferias” regionais - locais para onde os nacionais não se pretendem deslocar. Se exceptuarmos a ligação a serviços económicos cujo grau de concentração é elevado, tem sido este factor que explica muita da disseminação territorial do grupo. Mais uma vez, tal sucede com os brasileiros - embora a sua concentração recente (posterior a 1985) denote estratégias mais “centrais”. Se efectuarmos a síntese destes condicionalismos, podemos admitir que é a necessidade de resposta imediata ao mercado de trabalho que tem levado a uma maior reconversão de estratégias junto destes migrantes, por comparação com a relativa estabilidade dos “institucionais”; a versatilidade de que a imigração brasileira tem dado provas parece ser o melhor exemplo desta condição.

O grau de sedimentação e integração destes fluxos poderá, finalmente, ser específico. De forma comparável ao que se passa na emigração de quadros, é possível que as migrações “independentes” tenham maiores hipóteses de enraizamento do que as “institucionais”. A explicação para este ponto aparenta ser paradoxal: a facilidade relativa de deslocação e de integração tem conduzido a rápidos regressos, enquanto as dificuldades (que deveriam originar maior número de fracassos) levam à permanência. Um exame mais atento leva-nos a admitir que, na base desta diferenciação, estão a filosofia institucional de circulação (é a lógica das organizações que leva a movimentar os agentes, não lhes deixando muito espaço para a escolha individual) e a economia individual da migração (o maior investimento da deslocação individual obriga a um maior período de “amortização” dos gastos e expectativas de “retorno”). Embora se desconheça, em larga medida, as realidades da imigração, é possível que haja maior tendência para estadias de longa duração (e, eventualmente, permanências) nestas comunidades - apesar de se conhecer alguma tendência para o regresso de brasileiros⁴¹⁴. Em qualquer caso, a variabilidade dos períodos de estadia é, certamente, maior do que no tipo anterior. Quanto às modalidades de integração social, é provável que os migrantes “independentes” revelem uma articulação com a sociedade portuguesa superior à dos quadros transferidos (o exemplo extremo desta integração é o dos

impossibilidade efectiva do exercício da profissão. Neste sentido, a acção dos mecanismos de *push-pull* continua a ser importante, mesmo em condições - jurídicas ou económicas - por vezes precárias.

⁴¹⁴ Num dos contactos que realizámos na fase exploratória deste trabalho foi-nos afirmado que, depois de uma primeira grande vaga para a Europa, muitos brasileiros já regressaram ao seu país. E acrescentava-se: “ao contrário dos portugueses, que queriam voltar mas ficaram, os brasileiros queriam ficar mas voltaram”.

indivíduos que acedem a Portugal por motivos familiares, como, por exemplo, o casamento) (cf. “O português dos estrangeiros”, *Expresso*, 6/4/96) ⁴¹⁵.

3 - As Perspectivas de Evolução

O futuro das migrações internacionais de quadros em Portugal apresenta-se, em vários pontos, incerto (ver, para uma síntese, **Quadro 14.1**). No que se refere à emigração, as perspectivas de evolução não devem afastar-se muito da que tem sido a sua realidade desde há muito - o reduzido volume dos fluxos. Uma das razões para este facto é, provavelmente, a mesma que explicava o diminuto *brain drain* dos anos 60: a dualidade de rendimentos e condições de vida que caracteriza a sociedade portuguesa, com as classes de “topo” a apresentarem um conjunto de recursos proporcional (ou absolutamente) semelhante ao de países mais desenvolvidos. A ela dever-se-á juntar a existência de poucos canais organizacionais que promovam a emigração (por exemplo, internacionalização de empresas portuguesas) ⁴¹⁶. Alguns motivos para o aumento da emigração de quadros parecem ser, no entanto, actantes. No plano interno, o agravamento da situação dos diplomados poderá afectar a sua inércia tradicional. A persistência das dificuldades no mercado de trabalho e o seu possível excesso futuro (cf. Ministério da Educação e Cultura, 1987) - surgindo o desemprego de diplomados, neste aspecto, como um caso limite - poderão adensar as perspectivas de mobilidade social interna. No plano externo, a crescente integração social e económica da UE

⁴¹⁵ No campo das migrações “independentes”, as variáveis não “económicas” parecem desempenhar um papel tão ou mais importante do que as “económicas”. A ligação da maioria destes migrantes - brasileiros e africanos - a um sistema internacional marcado pela lusofonia é um factor explicativo tão relevante como os mecanismos de *push-pull* do mercado de trabalho de quadros. Os tipos de inserção profissional em Portugal devem, também, exigir uma explicação dessa ordem. O facto de, entre os migrantes, a maioria dos brasileiros e os europeus beneficiarem, em geral, de colocações compatíveis com o seu grau de qualificação; enquanto alguns brasileiros (Malheiros, 1996: 87) e, sobretudo, africanos (Machado, 1997: 19) são afectados por processos de desqualificação - é explicável à luz das diferentes “imagens” de cada uma destas comunidades em Portugal, por sua vez ligadas a factores de ordem histórica, étnica e racial.

⁴¹⁶ Um estudo comparativo interessante poderia avaliar a emigração de quadros oriunda de Portugal e da Irlanda. A semelhança entre os dois países resulta, sobretudo, do seu posicionamento internacional (ambos são periferias - ou semi-periferias - europeias) e história emigratória (no período recente, ambos aceitaram o carácter estrutural da emigração). A saída de quadros surge, porém, muito diversa. No caso irlandês, como vimos no capítulo 7, tem sido admitido um recente *brain drain*: este passa pela saída de jovens licenciados para o Reino Unido, EUA e continente europeu (sobretudo UE), com predomínio de migrações “independentes” (cf. Shuttleworth, 1993 e King e Shuttleworth, 1995, entre outros). Um movimento semelhante não se vislumbra para Portugal. As diferenças devem resultar da língua (o domínio da língua inglesa facilita a saída internacional dos irlandeses); da proximidade entre a Irlanda e o Reino Unido; do carácter mais “amplo” do mercado de trabalho português (com maior volume de hierarquias internas, permitindo mobilidade social ascendente); e do nível de salários e estatuto social dos quadros nacionais. As condições poderão, no entanto, mudar se, tal como a Irlanda, Portugal adquirir as feições de uma “periferia regional” fortemente polarizada por um país vizinho (a Espanha actuaria, neste caso, como o Reino Unido). O “mercado de trabalho truncado” de que se queixam os irlandeses poderia ser uma realidade em Portugal se, por exemplo, alguns serviços de “topo” - incluindo empresas multinacionais - se deslocassem para a “sede ibérica” de Madrid ou, no mesmo sentido, se localizassem *ex-nihilo* em Espanha.

Quadro 14.1
EMIGRAÇÃO E IMIGRAÇÃO DE QUADROS EM PORTUGAL - SÍNTESE

	Emigração					Imigração				
	Tipo	Destino	Volume actual	Máximos históricos	Tendência	Tipo	Origem	Volume actual	Máximos históricos	Tendência
Independente	<i>Brain drain</i> Estudantes	Eur / Amér N/S	Reduzido	1966/67,74/76	Estabilidade	<i>Independente</i>	Brasil	Razoável	1986-...	Incerto
		Eur / Amér N	Reduzido	1986-...	Aumento (Eur)		África	Reduzido	...	Estabilidade
							Eur Leste	Reduzido	1989-...	Diminuição
							UE	Reduzido	1986-...	Estabilidade
Institucional	Cooperação	África	Reduzido	1978-84	Estabilidade	<i>Institucional</i> (ETN/outros)	UE	Razoável	1960-74,86-..	Estabilidade
	ETN	MO/Eur/AmS/Áf	Reduzido	1986-...	Aumento		Amér Norte	Reduzido	1960-74,86-..	Estabilidade
	Estud./Prof.	Eur / Amér N	Reduzido	1986-...	Aumento (Eur)		Brasil	Reduzido	1986-...	Aumento
...	<i>Viag. negócios</i>	...	Razoável	1986-...	Aumento forte	<i>Viag. negócios</i>	...	Razoável	1986-...	Aumento forte

Fonte: Quadro construído pelo autor

poderá desencadear movimentos. Devem mencionar-se, neste campo, as políticas de livre circulação; a maior facilidade de reconhecimento de qualificações; a mobilidade de académicos e estudantes (integrados ou não em programas organizados); a racionalização do número e localização de estabelecimentos de empresas multinacionais (com mudança, por exemplo, de certas funções de Lisboa para Madrid); e a especialização sectorial e regional, com a criação de desequilíbrios na oferta e procura de qualificações (mecanismos de *push-pull*). A globalização das actividades económicas é um último factor impulsionador de saídas. O aumento de actividades de empresas portuguesas no estrangeiro e de estrangeiras em Portugal (incluindo o investimento directo em ambos os sentidos) e a intensificação dos contactos comerciais de vários tipos levarão, por certo, a um maior número de deslocações. A hipótese de a emigração portuguesa se “qualificar” no seu todo tem sido destacada, aliás, como um dos mais fortes cenários de evolução nesta área (cf. Ferrão, 1996: 189, por exemplo)⁴¹⁷ - e ela pode recorrer à UE, ao mundo da lusofonia ou a outro tipo de circuitos.

Quanto à imigração, alguma incerteza existe sobre os seus níveis futuros. A migração intra-organizacional e, em particular, a ligada a empresas multinacionais deverá manter os moldes que tem assegurado até hoje, com uma evolução ligada às tendências do investimento estrangeiro. Apenas uma realocação das actividades ibéricas, uma desqualificação generalizada do país ou uma estagnação das actividades poderiam levar a diminuir os montantes regulares de entrada. O crescimento destes fluxos é, por seu lado, improvável, pois o hipotético aumento do investimento será contrabalançado pela substituição progressiva de quadros deslocados por nacionais (ver capítulo 16). No que se refere à migração independente, Portugal parece, no essencial, exercer pouca atracção sobre os quadros internacionais e, em particular, sobre os oriundos de países de nível superior de desenvolvimento - pelo que a entrada de fluxos provenientes destes últimos (mesmo com a abertura permitida pela UE) não é provável. Alguns indícios de aumento recente da entrada de comunitários (e a hipótese de contextos gravosos futuros nos seus países, como, por exemplo, o desemprego de grupos profissionais) podem, no entanto, sugerir novidades neste domínio. Mesmo em relação a países de desenvolvimento inferior a atracção portuguesa é particular: como notou Machado (1997: 37-41), fora do circuito da lusofonia são poucos os migrantes que decidem acorrer a Portugal, face às maiores vantagens que têm em escolher outros destinos. Quanto ao principal grupo de migrantes “independentes” - os brasileiros -, a

⁴¹⁷ Segundo este autor “(...) parece legítimo colocar a hipótese de a emigração portuguesa se qualificar, mobilizando, tanto no interior do espaço comunitário como no âmbito de relações com países em vias de desenvolvimento (Magrebe, Próximo Oriente, PALOP, Sueste asiático, etc.), segmentos arredados dos movimentos de massa dos anos 60 (quadros técnicos, profissões liberais, etc.)” (Ferrão, 1996: 189).

sua evolução é incerta. Até hoje, estes têm demonstrado uma grande variedade de estratégias e, desde o final dos anos 80, têm assegurado um fluxo contínuo para o país. Nada garante, no entanto, que este fluxo não ceda - porque a situação na origem melhora, porque as dificuldades (relacionadas com as directivas europeias de migração e credenciação, a pressão das associações profissionais portuguesas e o descontentamento dos quadros nacionais) aumentem ou porque a expectativa de mobilidade social em território português se deteriore.

Se, quanto às migrações de tipo “permanente” (ou, em rigor, de média e longa duração: desde estadias de 2-3 anos até à fixação definitiva), a evolução das migrações internacionais de quadros é problemática, já quanto aos fluxos “temporários” (de curta e média duração) o seu crescimento, nos dois sentidos geográficos, parece irrecusável. Alargando o campo de análise para as “viagens de negócios”, os dados disponíveis parecem confirmar a hipótese de que tanto os quadros portugueses como os estrangeiros em Portugal se tendem a inserir, rapidamente, nos movimentos recentes de “circulação” mundial de quadros altamente qualificados (ver capítulo 7). A multiplicação dos fluxos temporários, de natureza empresarial, ligados a investimentos externos, contactos de negócios, formação ou participação em congressos; os fluxos gerados por instituições universitárias, para participação em encontros científicos ou curtos períodos de estudo; os contactos temporários realizados por técnicos do Estado, instâncias supra-nacionais (como a UE) ou associações diversas; as missões de cooperação - são exemplos desta realidade ⁴¹⁸. Tudo aponta para que as várias modalidades de intercâmbio nas sociedades globalizadas atravesse Portugal e faça cruzar um número sempre crescente de profissionais qualificados. Como já realçamos, muitos destes fluxos são as mesmas migrações “institucionais” do passado, mas agora reconvertidas em “viagens de negócios” e colocações de curta duração.

⁴¹⁸ Para alguns dados sobre os contactos temporários (de duração inferior a um ano) entre Portugal e o Reino Unido, vejam-se Ford, 1992: 94-6; Salt e Ford, 1993: 298-300; e, para uma síntese, Peixoto, 1994a. Acerca das “viagens de negócios” (mesma definição) para Portugal, consultem-se as *Estatísticas do Turismo* ou o *Inquérito aos Gastos dos Estrangeiros não Residentes* do INE, entre outras referências dispersas. Uma síntese dos valores do último tipo encontra-se no **Anexo 12**.

Capítulo 15 - A Mobilidade Internacional nas Empresas Transnacionais: a Entrada de Quadros Estrangeiros

Não existem muitos estudos, em Portugal, acerca da relação entre as empresas transnacionais e a mobilidade internacional de quadros. Tal parece suceder, sobretudo, por duas razões: a diminuta dimensão dos fluxos e alguma indefinição disciplinar do objecto. No que respeita ao primeiro aspecto, a reduzida dimensão, em termos mundiais, do mercado português leva a que as empresas transnacionais aqui instaladas desloquem habitualmente um número muito limitado de recursos - materiais, financeiros e humanos. À escala das suas operações mundiais, as actividades portuguesas das ETN representam uma parcela mínima dos negócios, pelo que a necessidade de colocar e circular quadros é limitada. Numa outra perspectiva, a reduzida internacionalização das empresas portuguesas não tem atribuído, também, prioridade ao tema. Em segundo lugar, a indefinição disciplinar do objecto tem cerceado, provavelmente, o seu desenvolvimento. Como vimos em outros pontos deste trabalho, o estudo da mobilidade inter-empresarial de quadros releva de áreas disciplinares muito diversas: a sociologia das migrações, do território e da mobilidade social; a geografia humana; a economia internacional; e a gestão de recursos humanos. Esta indefinição - cuja cobertura pela sociologia económica é apenas uma solução parcial - representa, ao mesmo tempo, o principal risco e um dos motivos de interesse do seu estudo.

No actual capítulo iremos, em primeiro lugar, rever a principal bibliografia e textos de divulgação que têm sido produzidos em Portugal sobre o assunto. Em segundo lugar, serão expostos os principais resultados da investigação que realizámos acerca da entrada de quadros estrangeiros nas ETN instaladas em Portugal. No capítulo seguinte, serão descritos os processos de incorporação e saída de quadros portugueses no âmbito de ETN estrangeiras; a saída de quadros inserida na internacionalização de ETN portuguesas; e algumas tendências de evolução acerca dos movimentos em geral. A maioria destes pontos resulta de estudos de casos de um conjunto de empresas, estrangeiras e portuguesas, com estabelecimentos em diferentes pontos do globo. Os critérios de selecção destas empresas, os problemas metodológicos encontrados e o grau de validade das evidências obtidas estão expostos, em pormenor, no **Anexo 1**. A lista completa de entrevistas e contactos realizados e os respectivos guiões de entrevista são apresentados nos **Anexos 2 e 3**.

1 - As ETN e a Mobilidade de Quadros: a Bibliografia Disponível

Não existem, tanto quanto é do nosso conhecimento, muitas possibilidades de comparação do presente trabalho com outros estudos, de base académica, realizados em Portugal. Entre as poucas fontes de avaliação, o trabalho coordenado por Bairrada (1993) é um dos pontos de referência. O âmbito desse estudo é, como vimos no capítulo 12, o do mercado de trabalho dos quadros, mas numa perspectiva maioritariamente nacional. Em relação ao papel das empresas multinacionais e à mobilidade internacional o estudo de Bairrada oferece, porém, algumas pistas interessantes. Por um lado, na análise de conteúdo da procura de quadros através de anúncios refere, para o período compreendido entre 1988 e 1992, o montante relativo da procura oriunda de empresas multinacionais (o meio de recolha adoptado foram os anúncios publicados no jornal *Expresso*). Quanto a esse ponto, as ETN surgem, no início, com um peso reduzido, atingem um máximo em 1990 (chegando a ultrapassar os 40% da procura total) e desaceleram posteriormente - o que reflecte, em grande parte, as fases do investimento estrangeiro que vimos anteriormente ⁴¹⁹. Por outro lado, o estudo insere nas entrevistas realizadas em empresas algumas questões relevantes: as razões para se encontrarem quadros médios e superiores não nacionais entre os trabalhadores; e as atitudes face às perspectivas abertas pela integração europeia e a criação do Mercado Único Europeu. As conclusões retiradas por Bairrada acerca destes pontos não são muito alongadas; aliás, segundo o próprio, estas questões não obtiveram resultados significativos (Bairrada, 1994 e comunicação ao autor, Abril de 1996), devido ao número limitado de entrevistas (estudos de casos) realizadas e ao carácter não central do tema. Os seus dados indicam, porém, a importância das “nomeações” por parte das sedes internacionais para o exercício de cargos de gestão; a justificação por “escassez” interna da vinda de alguns quadros com perfil técnico; e uma opinião geralmente positiva dos efeitos do Mercado Único ⁴²⁰.

⁴¹⁹ Segundo o autor, as ETN apresentam, no início de 1989, um peso “pouco significativo”, mas “(...) vão-se tornando um dos principais criadores de postos de trabalho (...), reflectindo um ambiente favorável ao investimento directo estrangeiro”; durante esse ano, os valores sobem de 6% para cerca de 32% do total dos anúncios publicados. Em 1990, a forte proporção das ETN mantém-se ou acelera: este período corresponde ao “(...) acelerar da oferta de emprego por parte dos grandes grupos instalados em Portugal (...) e (do) seu dinamismo no mercado de trabalho”; durante 1990, os valores situam-se entre os 22 e os 43% do total. Finalmente, em 1991 e 1992, verifica-se diminuição do peso relativo das ETN (Bairrada *et al.*, 1993: 3.2-3.4).

⁴²⁰ O inquérito coordenado por Bairrada abrangeu 21 empresas instaladas em Portugal, com uma preocupação de diversificação de várias características: detenção de capital (nacional ou estrangeiro; público ou privado), localização, dimensão e actividade principal (no total, foram inquiridas 12 empresas do sector industrial e 9 dos serviços). Quanto às razões para a presença de quadros não nacionais, as opções

Alguns trabalhos recentes, na área da gestão de recursos humanos, permitem, também, um enquadramento dos problemas que iremos tratar. É o caso do estudo de Soares (1995) acerca do relacionamento entre gestores estrangeiros e portugueses em empresas instaladas em Portugal. O objecto de estudo da autora é, em rigor, a percepção que os gestores estrangeiros que trabalham em Portugal têm do processo de tomada de decisão nos gestores portugueses; a análise insere-se nas pesquisas acerca da importância das variáveis culturais no mundo da gestão (cf., por exemplo, Hofstede, 1985). A premissa que está na base deste trabalho é que a internacionalização crescente das economias leva a um grande aumento dos contactos internacionais; este tipo de intercâmbio exige maior atenção à gestão internacional de recursos humanos, tanto nos seus aspectos sistémicos (as empresas) como quanto ao melhoramento das capacidades individuais dos agentes económicos. A metodologia de análise é exploratória: consiste na aplicação de um questionário a 35 gestores de “topo” de nacionalidade britânica e francesa com pelo menos um ano de contacto com portugueses. As características deste grupo (cf. id., *ibid.*: 89-91) permitem alguma latitude de conclusões - mesmo se a necessidade de aprofundar a pesquisa, melhorando a dimensão da amostra, parece óbvia. As conclusões gerais não fogem ao que se esperaria. As dificuldades do “relacionamento intercultural” no trabalho de gestão são elevadas, no que se refere à apreciação, por parte dos estrangeiros, dos modos de agir (qualidades e defeitos) dos portugueses. Para além do objectivo de “corrigir” dificuldades de relacionamento e melhorar o comportamento dos gestores em ambiente multicultural, subsiste a ideia de que a mobilidade de recursos humanos - em Portugal como nos outros países - não opera num espaço económico socialmente neutro, mas é, antes, dificultada (ou potenciada) pelas inércias culturais de cada país ⁴²¹.

Ao contrário do que sucede no espaço académico, os textos de divulgação - ligados aos meios de comunicação social, gerais ou especializados na área económica - têm atribuído uma importância crescente ao fenómeno da mobilidade internacional de quadros. Encontram-se, neste caso, múltiplas referências, desde textos especializados até alusões, directas ou indirectas, ao tema. Entre os textos mais aprofundados conta-se, por exemplo, o de Pinto (1996) sobre as possibilidades e casos concretos de

de resposta variaram entre a “nomeação pela empresa-mãe estrangeira”, a “insuficiência de oferta nacional na profissão” e “outras razões”; estas foram cruzadas com a actividade profissional dos quadros e os ramos de actividade (cf. dados absolutos, não comentados, em Bairrada *et al.*, 1993: 3.8-3.9).

⁴²¹ Deve referir-se que, como sucedeu na análise das migrações inter-regionais, não foi realizada uma investigação bibliográfica sistemática sobre uma das fontes, de âmbito académico, onde se poderão encontrar mais referências aos percursos de mobilidade internacional de quadros em Portugal: as teses de licenciatura, mestrado (onde se enquadra o trabalho de Soares) e doutoramento produzidas em instituições nacionais. O grande acervo documental que constituem estas dissertações encontra-se em estado muito pouco explorado no nosso país; daí que, à semelhança do que tem sido sugerido por outros investigadores, pensemos que a reunião desta informação é urgente para as ciências sociais portuguesas.

“carreiras internacionais” realizadas a partir de Portugal. Segundo a autora, a maior presença das grandes multinacionais tem levado ao aumento deste tipo de oportunidades, devido a nomeações e *assignments* crescentes para o exterior. O texto inclui, no essencial, um conjunto de entrevistas realizadas a administradores, directores de recursos humanos e quadros portugueses “expatriados” (ainda no estrangeiro ou já regressados) a partir de ETN instaladas em Portugal. No mesmo sentido encontra-se o texto de Barciela (1996) acerca de executivos portugueses em Espanha. Os casos relatados são de quadros portugueses que coordenam, em simultâneo, operações em Portugal e Espanha (quando existe ligação ibérica das actividades das multinacionais) ou que são nomeados pelo estabelecimento português para cargos (de duração variável) em Espanha ⁴²². O texto de Teixeira e Ferreira (1995) é um outro exemplo: o objecto de análise é, neste caso, um conjunto de gestores portugueses, actualmente em Portugal, que realizaram percursos internacionais. As saídas para o estrangeiro destes indivíduos ocorreram normalmente após 1974, tanto integradas num percurso estruturado de carreira na mesma empresa (multinacional) como em processos de ruptura profissional.

As referências na bibliografia internacional ao caso da mobilidade de quadros ocorrida em (de e para) Portugal são, evidentemente, raras. A alusão de Salt e Ford (1993), através de dados do *International Passenger Survey* britânico, ao elevado crescimento das “viagens de negócios” ligando (em ambos os sentidos) Portugal e o Reino Unido foi por nós destacada num outro local (Peixoto, 1994a). Alguns dados apresentados num estudo conjunto de uma consultora internacional (a William Mercer) e uma associação britânica (o CBI/Employee Relocation Council) (William Mercer/CBI, s.d. [1992]) são, também, indicativos da situação de Portugal. O questionário lançado por estas últimas entidades abrangeu 177 empresas multinacionais (sedes e subsidiárias) e destinou-se a avaliar as práticas de remuneração do pessoal internacional, bem como a influência da integração europeia sobre as estratégias e políticas nesta área. Não considerando este objectivo, as informações nele incluídas permitem avaliar o grau de mobilidade, através do número - ou, em rigor, o “padrão habitual” - das transferências internacionais. As informações quantitativas apuradas constam do **Quadro 15.1**. A análise das características globais dos movimentos revela, como seria de esperar, uma predominância das transferências entre os países economicamente mais fortes. O facto de cerca de metade das empresas inquiridas

⁴²² O lado pragmático existente neste tipo de documentos revela-se na apresentação, por Pinto, dos “dez mandamentos para uma carreira internacional”, enumerando as empresas que “mais apostam” nos executivos; e, por Barciela, das “dicas para gerir em Espanha”, onde se relevam dificuldades de relacionamento de ordem cultural.

Quadro 15.1
EMPRESAS TRANSNACIONAIS - PADRÃO HABITUAL DE TRANSFERÊNCIAS INTERNACIONAIS DE QUADROS
(Inquérito William M. Mercer / CBI-ERC, 1992)

a. Total de movimentos (a)

	TOTAL			
	Origem	%	Destino	%
CE / 12	1907	67,2	1661	58,6
Alemanha	193	6,8	184	6,5
Bélgica	124	4,4	180	6,3
Dinamarca	77	2,7	92	3,2
Espanha	91	3,2	130	4,6
França	166	5,9	183	6,5
Grécia	64	2,3	77	2,7
Holanda	103	3,6	110	3,9
Irlanda	68	2,4	81	2,9
Itália	105	3,7	122	4,3
Luxemburgo	55	1,9	61	2,2
Portugal	64	2,3	85	3,0
Reino Unido	797	28,1	356	12,6
EFTA	363	12,8	371	13,1
Áustria	46	1,6	58	2,0
Finlândia	44	1,6	49	1,7
Islândia	17	0,6	19	0,7
Liechtenstein	17	0,6	19	0,7
Noruega	74	2,6	66	2,3
Suécia	95	3,3	69	2,4
Suíça	70	2,5	91	3,2
Europa Leste	106	3,7	198	7,0
CIS	25	0,9	51	1,8
Checoslováquia	27	1,0	51	1,8
Hungria	25	0,9	45	1,6
Polónia	29	1,0	51	1,8
América Norte	280	9,9	258	9,1
<i>Pacific Rim</i>	112	3,9	196	6,9
Outros	68	2,4	152	5,4
Total (a)	2836	100	2836	100

b. Movimentos envolvendo Portugal (a)

	PORTUGAL			
	Saídas dirigidas a		Entradas provenientes de...	
		%		%
CE / 12	42	65,6	57	67,1
Alemanha	3	4,7	6	7,1
Bélgica	6	9,4	3	3,5
Dinamarca	3	4,7	3	3,5
Espanha	5	7,8	7	8,2
França	3	4,7	4	4,7
Grécia	3	4,7	3	3,5
Holanda	3	4,7	3	3,5
Irlanda	2	3,1	2	2,4
Itália	4	6,3	3	3,5
Luxemburgo	3	4,7	3	3,5
Portugal	-	-	-	-
Reino Unido	7	10,9	20	23,5
EFTA	12	18,8	13	15,3
Áustria	2	3,1	2	2,4
Finlândia	2	3,1	2	2,4
Islândia	1	1,6	1	1,2
Liechtenstein	1	1,6	1	1,2
Noruega	2	3,1	2	2,4
Suécia	2	3,1	3	3,5
Suíça	2	3,1	2	2,4
Europa Leste	4	6,3	4	4,7
CIS	1	1,6	1	1,2
Checoslováquia	1	1,6	1	1,2
Hungria	1	1,6	1	1,2
Polónia	1	1,6	1	1,2
América Norte	2	3,1	5	5,9
<i>Pacific Rim</i>	2	3,1	4	4,7
Outros	2	3,1	2	2,4
Total (a)	64	100	85	100

Nota: (a) A cada uma das 177 empresas inquiridas pela William Mercer / CBI-ERC foi solicitado que indicasse os padrões geográficos mais habituais de transferências internacionais de quadros. Os valores apresentados referem-se às ocorrências indicadas, não correspondendo ao número de empresas em questão.

Fonte: Quadro construído pelo autor, com base em William Mercer/CBI, s.d. (1992): 39

estarem localizadas nas ilhas britânicas enviesa, em alguma medida, estes dados; mas a ideia de que uma larga parte dos movimentos de quadros envolvem o Reino Unido e os EUA; e a de que a maior parte dos fluxos ligam, para além destes países, a Alemanha e o Pacífico - são indicadores que encontram aceitação generalizada. A parte de Portugal nestes movimentos é escassa. O nosso país concentra, para as ETN inquiridas, cerca de 2,3% do total de “emissões” e 3% do total das recepções de quadros; estes valores são equivalentes aos de outros países comunitários, como a Espanha. A assinalar estão, ainda, vários pontos, incluindo o carácter de “receptor” líquido de quadros, a predominância dos quadros enviados dos países com maior investimento e a heterogeneidade dos países envolvidos.

2 - A Entrada de Quadros Estrangeiros: Estudo de Casos

Uma das dificuldades particulares envolvidas no estudo da mobilidade internacional de quadros em Portugal é o reduzido número dos fluxos. Em vários dos estudos de casos que realizámos foi, aliás, comentado que era “normal” que só agora se pretendesse realizar uma análise desta natureza, dado o escasso volume destes movimentos e o carácter recente de muitos deles ⁴²³. Apesar desse facto - que, em conjunto com as peculiaridades da economia portuguesa, prejudicam a sua comparação com movimentos congéneres noutros países -, foi detectada, nos estudos de casos, alguma variedade dos padrões de mobilidade. No que concerne à entrada de quadros estrangeiros, a maior parte dos casos confirmou que as deslocações são pontuais e que a rotação entre quadros é muito lenta. Na verdade, em alguns momentos particulares (o arranque, a introdução de novos processos de trabalho ou de novas tecnologias, por exemplo) o número de “expatriados” - quer estadias de longa duração, quer estadias mais curtas e técnicas ⁴²⁴ - tende a aumentar; mas, em geral, circunscreve-se a poucos indivíduos, que raramente poderão atingir uma dezena. Por vezes as entradas detectadas podem ser, no entanto, substancialmente mais volumosas: os maiores valores que registámos foram os de empresas que chegaram a ter entre 90, 150 ou, no limite, mais de 400 “expatriados” (na acepção mais ampla que este termo pode recobrir).

⁴²³ Como foi uma vez sugerido, o problema básico dos movimentos internacionais de quadros em Portugal é o de que não existe “mercado” suficiente. Ao contrário do que sucede em outros países europeus, onde o nível dos negócios e a dimensão das filiais são elevados, os poucos movimentos com Portugal reflectem algum estatuto de perifericidade na economia mundial.

⁴²⁴ A diversidade de conceitos utilizada pelas ETN para descrever os vários tipos de quadros internacionais é exposta no **Anexo 1**. Para facilitar a exposição passaremos a descrevê-los, em geral, com o termo mais habitual nestas situações - o de “expatriados”. Mais à frente, iremos reintroduzir diferenças entre as deslocações.

Dois factores de variação podem ser introduzidos a este respeito. O primeiro é de ordem cronológica. Os movimentos anteriores a 1974 parecem ter sido, em geral, muito escassos. É certo que o efeito das “questões retrospectivas” (perguntas que apelam à memória) é o de reduzir o volume dos factos passados; em algumas empresas mais antigas não foi mesmo descrito (ou foi-o, mas com grande dificuldade) o padrão de mobilidade ao longo das décadas. Apesar disso, é certo que a maioria destes movimentos foi diminuto. O condicionamento ao investimento, a necessidade de produzir apenas para o mercado interno (com a fraca dimensão associada) e a redução das operações a actividades de distribuição e comercialização - foram as razões para que um número diminuto de quadros estrangeiros fosse suficiente para instalar (e manter, quando necessário) o *know how* e a cultura da empresa ⁴²⁵. Depois de 1974 e, sobretudo, após 1986 algo mudou. Os poucos casos detectados de entrada “maciça” de expatriados situam-se, todos eles, após a primeira data. Nesse período, o aumento de escala das operações parece ter sido o principal responsável pela vinda, em grupos mais amplos, de profissionais estrangeiros (por vezes tanto *white* como *blue collars*).

O segundo factor a referir é da ordem da actividade das empresas. Os casos em que a entrada de estrangeiros foi mais volumosa (se nos referirmos ao número absoluto e não à proporção relativa no total de trabalhadores) ocorreram, por um lado, quando se tratava de investimentos de raiz, com construção integral da(s) fábrica(s) (ou outro tipo de estabelecimento) e instalação, por inteiro, de novos processos e tecnologias de fabrico. Tal como foi afirmado por um dos entrevistados, é necessária nessas situações a imigração de técnicos para “pôr as máquinas a funcionar e dar formação aos portugueses”. Por outro lado, as entradas numerosas ocorreram, sobretudo, na área industrial. Foi o desenvolvimento de operações de elevada dimensão, tanto viradas para a exportação como, pontualmente, destinadas ao mercado interno (a actividade de construção, por exemplo) que obrigaram as empresas a transferir volumes importantes do seu pessoal. Se avaliarmos o volume de entradas pelo peso relativo no conjunto de quadros, outro tipo de “entrada maciça” poderá, no entanto, ocorrer. Algumas operações destinadas ao mercado português - sobretudo serviços - iniciaram-se com um peso elevado (mesmo numericamente reduzido) de quadros estrangeiros, entre um número restrito de trabalhadores. O típico *greenfield investment* envolve, assim - ponto a que voltaremos -, uma vinda maciça de quadros de topo (e chefias intermédias ao nível da

⁴²⁵ Tal não impediu que, algumas vezes, um conjunto escasso de expatriados tenha dado origem a empresas que adquiriram, com o tempo, dimensão internacional. Um caso exemplar é o da Siemens, em que um só homem - o antigo administrador-delegado - teve papel de relevo no destino da filial da ETN alemã (cf. “A locomotiva da Siemens - Ao longo do último quarto de século, Wolfgang Bühler fez vingar a multinacional alemã em Portugal”, *Expresso*, 1/1/95).

produção), com o recrutamento de portugueses a restringir-se a jovens licenciados e a trabalhadores manuais (situação semelhante pode ocorrer, também, com a construção de um novo estabelecimento de uma empresa já instalada).

2.1 - Características Individuais e Funcionais das Deslocações

(a) Género, Idade e Nacionalidade

As características individuais dos quadros estrangeiros deslocados não podem, por agora, ser aprofundadamente conhecidas. De facto, dada a impossibilidade de generalizar a partir dos casos seleccionados, decidiu-se, nesta investigação, não entrar no pormenor das características dos “expatriados”. Apesar disso, algumas regularidades podem ser enunciadas. No que respeita aos atributos demográficos, a única certeza existente diz respeito ao género: a esmagadora maioria dos profissionais deslocados são homens. Tal corresponde a um atributo generalizado desta categoria ao nível internacional (ver capítulos 7 e 8), o que está relacionado com a sua maior proximidade dos cargos de topo e maior facilidade de movimentação internacional. Como será discutido mais à frente, esta condição não corresponde, no entanto, a deslocações isoladas: na grande maioria das entradas com duração superior a alguns meses a família nuclear do expatriado é deslocada. Para além do custo acrescido de deslocação que tal representa, configura-se também uma atitude familiar particular: as esposas destes profissionais são, muitas vezes, inactivas.

A estrutura etária deste grupo é, aparentemente, algo dispersa. Na generalidade dos casos, é normal que os cargos de topo (incluindo administradores-delegados) apresentem uma idade média superior à dos especialistas técnicos deslocados. A maioria dos primeiros insere-se em carreiras internacionais prolongadas e a estadia em Portugal nem sempre corresponde às suas primeiras saídas ⁴²⁶. A coexistência de profissionais maduros com jovens em início de carreira sucede, no entanto, em áreas hierarquicamente importantes das empresas. Se é raro observar quadros jovens no cargo mais elevado, sucedeu encontrar alguma heterogeneidade etária ao nível de directores departamentais. Os casos de idade mais reduzida são, tipicamente, os de jovens com “elevado potencial” em percurso de formação para aceder a funções

⁴²⁶ Na maioria das ETN estrangeiras de grande dimensão estabelecidas em Portugal o principal cargo de topo é ocupado por profissionais maduros. A consulta das biografias individuais dos gestores de topo estrangeiros, presente na “Galeria de Ouro” do volume “As 1000 Maiores”, de 1995, do *Diário de Notícias*, permite confirmá-lo. Nos cerca de 15 casos para os quais existe informação disponível (apesar de nem sempre um gestor estrangeiro ter o estatuto de “expatriado”, o que dificulta uma avaliação rigorosa), a média etária encontrada é de cerca de 49 anos, e a maioria dos indivíduos situa-se entre os 50 e os 54 anos.

elevadas no seu estabelecimento de origem (em regra a sede). Numa das entrevistas realizadas, o responsável pelos recursos humanos afirmaria mesmo - em tom crítico - que Portugal era o local ideal de passagem para jovens seniores em formação ou indivíduos em final de carreira. Esta situação resultaria das especificidades próprias dos estabelecimentos portugueses na ETN mundial ⁴²⁷.

A nacionalidade dos expatriados corresponde, regra geral, à das empresas para os quais trabalham (embora alguma variação exista com o tipo de trabalho desempenhado). Mesmo se tal corresponde ao atributo de “etnocentrismo” que a bibliografia de gestão tem divulgado (ver capítulo 8), a reduzida dimensão das filiais portuguesas não é a melhor fonte empírica para confirmar o comportamento habitual das ETN. Situações em que a nacionalidade dos profissionais deslocados (estrangeiros em Portugal), na totalidade ou na grande maioria dos casos, corresponde à da empresa-mãe foram encontradas em numerosas empresas: quase todas as nacionalidades analisadas se enquadram neste perfil. Algumas nacionalidades europeias afastam-se, pontualmente, desta regra: é o que acontece com algumas das empresas europeias estudadas (de nacionalidade mista e nórdicas). A mais significativa das excepções ocorre, porém, com as empresas dos EUA - mesmo excluindo o caso das *joint-ventures*, onde a mistura de nacionalidades é natural. Nos estudos de casos realizados, foram raros os expatriados americanos detectados; a terem estado (ou estarem) presentes em Portugal, tal sucedeu em fases particulares da história da empresa, como o arranque (e nem assim para todos os lugares de topo) ou a turbulência na vida política do país (o 25 de Abril foi razão, em pelo menos um caso, para a entrada de um americano para melhor controlo da situação). A gestão das operações americanas em Portugal é, em muitos casos, deixada a colegas europeus de múltiplas nacionalidades (foram detectados alemães, franceses, britânicos, espanhóis e italianos). Tal deverá reflectir, sobretudo, o relativo desinteresse desta nacionalidade pelas operações de baixa dimensão nas periferias europeias ⁴²⁸.

⁴²⁷ A situação de uma outra ETN, com presença recente em Portugal, apresenta contornos semelhantes. Assim, neste caso, a grande maioria dos directores de topo são expatriados e têm, quase sempre, uma idade entre 30 e 40 anos. Significativamente, porém, o director-geral da empresa que fez o arranque (já substituído) tinha mais idade: situava-se na casa dos 50 anos. Pode acontecer que o arranque, ou outros momentos críticos da vida da empresa, exijam indivíduos mais experimentados, enquanto a gestão de rotina - num mercado tão reduzido como o português (no caso das empresas orientadas para o mercado interno) - permite estadias para formação.

⁴²⁸ Numa das empresas de capital americano contactadas foi-nos dito que as relações com o principal investidor são muito ténues: só os *reports* financeiros enviados regularmente constituem um elo de ligação. A articulação com a sede europeia das operações é, no entanto, muito forte; o entrevistado, por exemplo, só por “uma ou duas vezes” havia contactado o director de pessoal nos EUA, enquanto os contactos com os directores congéneres europeus eram muito frequentes. Não é líquido, perante estes dados, que as empresas americanas sejam as mais “geocêntricas” - não é isso, pelo menos, o que relatam os textos sobre o assunto - nem é seguro que as europeias sejam, indistintamente, etnocêntricas. No caso dos profissionais dos EUA sabe-se, por um lado, que não apreciam os destinos europeus; como nos relatava um dos

(b) Lugares Hierárquicos e Áreas Funcionais

Se avaliarmos o lugar hierárquico para que acedem os expatriados, alguma variedade de situações é detectável. Condição quase unânime nos estudos de casos é a de que a posição mais elevada da empresa, nomeadamente o cargo de administrador-delegado (ou director-geral), cabe ou foi desempenhada por um expatriado. Esta situação é normal aquando de um investimento realizado no estrangeiro. Na fase inicial das operações, as excepções à regra costumam residir no estabelecimento de *joint-ventures* com empresas locais ou negociações prévias para aquisição de uma companhia ⁴²⁹. Ainda assim, a partilha (ou cedência) destes cargos só é habitual nos casos de anterior colaboração ou de saúde económica do ramo nacional. Com a evolução da empresa é, no entanto, normal que num número crescente de casos se atribua o cargo máximo a um gestor nacional. Esta tendência não é, porém, linear. Se em algumas das empresas estudadas foram precisos poucos anos para que o cargo passasse a ser exercido por um português, algumas instaladas há várias décadas são ainda geridas por expatriados (o facto de, nos estudos de casos, existir uma proporção equitativa de gestores estrangeiros e portugueses é irrelevante: tal foi, como relatámos na metodologia, um dos critérios de selecção).

Para além da unanimidade respeitante ao cargo máximo da empresa, outro tipo de regularidade se detecta na presença de expatriados. Se avaliarmos os outros cargos de topo, em particular os responsáveis pelas diferentes áreas funcionais das empresas - a “primeira linha” dos organigramas, logo abaixo do director-geral -, muitos deles são profissionais deslocados. Esta situação revela alguma diversidade: tanto podem representar a maioria como uma pequena parte destes lugares, como podem ser dirigidos por outro expatriado ou (já) por um português. A variedade das ETN é, neste caso, grande. Na fase inicial das operações, a tendência provável é para colocar, desde logo, um conjunto completo de “homens de confiança” (provenientes da sede ou de outras filiais) nos vários lugares de topo; mais comum é que se assista a uma combinação, logo de início, de gestores estrangeiros e portugueses. Neste último caso,

entrevistados numa ETN desta origem, “os americanos são muito pouco *mobiles*”, excepto no interior do seu próprio país. Sabe-se, por outro lado, que não prescindem de algum controlo directo das suas múltiplas operações europeias (e são vários os americanos na Europa). O facto de não acompanharem directamente os fluxos de capital para Portugal deverá resultar, apenas, do estatuto de perifericidade que o país ocupa. Em termos das hierarquias europeias, Lisboa não está nas ambições primeiras dos profissionais desta nacionalidade.

⁴²⁹ No nosso trabalho, foram encontradas duas excepções deste tipo: a de uma *joint-venture* estabelecida há algumas décadas, cujas posições de topo têm (pelo menos formalmente) um representante internacional e um português; e a de uma empresa industrial recentemente adquirida por um grupo alemão (em regime de *joint-venture*, mas com larga maioria de capital), que salvaguardou a direcção local do estabelecimento.

tal pode depender dos critérios da organização sobre quais são os “lugares-chave” a assegurar, bem como do conhecimento prévio dos quadros e do mercado de trabalho português. Quando se trata de empresas já instaladas adquiridas por ETN é normal que a “mistura” de cargos seja elevada (ou que a distribuição surja, por vezes, “anómala” face a algumas das regularidades detectadas). Também aqui a tendência de evolução aponta para que, com o tempo, os cargos de topo sejam, pelo menos na sua maioria, ocupados por nacionais.

A análise da distribuição dos expatriados pelas diversas áreas funcionais da empresa revela, ainda, um assinalável conjunto de regularidades ⁴³⁰. A mais importante delas é a importância atribuída à direcção financeira. Em perto de metade das ETN estrangeiras analisadas (8 em 19) este cargo pertence a um expatriado; em algumas das outras existe um expatriado com funções intermédias a depender directamente de um português (num caso, pelo menos, com função de *controller* para promover a ligação à sede). O carácter crucial deste departamento foi explicitado por algumas das empresas. Numa delas (já estabelecida em Portugal há várias décadas) foi-nos dito que, apesar de “não haver nada escrito”, o cargo tem pertencido sempre a estrangeiros; numa outra (mais recente), os expatriados nessa área “geralmente são permanentes” - e a ligação directa ao departamento congénere da sede é quase tão intensa como à direcção-geral portuguesa (um fenómeno de “dupla dependência”, que voltaremos a abordar). Significativamente, nalgumas das maiores ETN onde o cargo de administrador-delegado já evoluiu para gestão portuguesa, a direcção financeira ainda se encontra entregue a um expatriado (3 casos detectados). Nas restantes empresas, a transmissão para um director nacional foi gradual ou o cargo sempre pertenceu a um português; este último caso sucede, tipicamente, quando a empresa já se encontrava em funcionamento e a alteração de propriedade foi efectuada em boas condições financeiras ⁴³¹.

Dos outros cargos de topo, aqueles onde é mais elevada a presença de expatriados são, logo em seguida, os cargos especificamente técnicos - a direcção das

⁴³⁰ Dada a natureza semi-directiva do inquérito realizado, e as reservas que foram por vezes colocadas pelas empresas, foi difícil inquirir exaustivamente os cargos de topo existentes e a nacionalidade dos seus detentores. Quando a atitude do entrevistado era de grande colaboração, era sempre procurada a lista completa desses cargos; de contrário, tentava-se obter a lista “mínima”, onde pontificava a atribuição do cargo de director financeiro. Algumas das direcções técnicas e comerciais ficaram por designar durante a entrevista.

⁴³¹ A invocação de motivos “técnicos” (ou de “competência”) para o preenchimento do cargo financeiro por um expatriado não se justifica face a um argumento tão simples como o da “confiança”. Em alguns dos contactos exploratórios realizados (e em alguns dos estudos de casos) foi sugerido, precisamente, que a área financeira é uma das duas (juntamente com a direcção-geral) de que a sede dificilmente abdica. Numa das entrevistas realizadas, foi mesmo dito que, na análise da entrada de quadros estrangeiros para Portugal, “o que importa saber é quem ocupa determinadas posições, nomeadamente o director-geral e as finanças (o *controller*)”.

divisões técnicas e de produção, e os directores de fábricas (quando existem). Nas 12 empresas estudadas com estabelecimentos industriais (ou de construção) a situação era, neste aspecto, equilibrada. Num número semelhante verificou-se que a totalidade, ou maioria, daqueles cargos era exercida por expatriados; sucedia uma repartição de tarefas entre gestores estrangeiros e nacionais (embora existindo alguma predominância hierárquica dos primeiros); e a gestão nacional assegurava a totalidade. Prolongando a análise para as empresas de comercialização, os cargos de pendor técnico favoreciam ligeiramente os nacionais. A predominância técnica de estrangeiros pode ser encontrada, ainda, nos sectores de “investigação e desenvolvimento” das empresas; em 2 dos 3 casos onde nos foi explicitado algum trabalho nessa área, a direcção das operações era da responsabilidade de expatriados. Ainda assim, o “equilíbrio” aparente entre gestão estrangeira e nacional surge, claramente, como um efeito do tempo. Na maioria dos casos “mistos” e de direcção nacional que encontrámos a substituição de expatriados por locais foi gradual, e foram profissionais estrangeiros que asseguraram as fases de “arranque” dos estabelecimentos.

A presença de quadros nacionais em direcções de topo é, pelo contrário, mais intensa nas áreas comerciais: o exame que realizámos da nacionalidade dos indivíduos que ocupavam cargos como o de “director de *marketing*” ou “director de vendas” revelou uma preponderância dos portugueses. Tal situação era, de algum modo, esperada: sabe-se que a especificidade própria destes cargos passa por um bom conhecimento do mercado local e, pelo menos, fluência na língua portuguesa. Esta atribuição está longe, no entanto, de ser universal. Por um lado, em 4 das empresas analisadas (todas filiais destinadas à comercialização) o cargo de “director de *marketing*” (ou semelhante) é dirigido por um expatriado; numa delas, pelo menos, o lugar é considerado de atribuição “permanente”, com ligação estreita ao departamento congénere da sede (como sucede na direcção financeira). Perante os problemas de adequação ao mercado foi-nos dito, repetidamente, que a “política de *marketing* da empresa é global” e estabelecida de forma central - pelo que, no limite, “não são necessários” nacionais nesta área ⁴³². Por outro lado, como bom indicador das estratégias que movem algumas das empresas para Portugal - os baixos custos de produção e a exportação -, em algumas das empresas analisadas o cargo nem existia. Toda a produção em causa é canalizada para as casas-mãe e só depois comercializada; a proporção que permanece em Portugal é baixa, pelo que a função comercial é residual.

⁴³² Ainda assim, e como sinal da particularidade deste sector, verificou-se que alguns dos responsáveis referidos são espanhóis, o que lhes facilita a comunicação com os clientes; e que, normalmente - o que nos foi lembrado numa das empresas -, todos os quadros intermédios são portugueses, sendo eles quem realiza os contactos directos no mercado.

Dos cargos de topo analisados, aquele onde a presença de portugueses é mais abundante é o de responsável pelos recursos humanos. Nas 19 empresas estudadas, só em uma este cargo estava atribuído a um expatriado. De forma esclarecedora - para as hipóteses que temos vindo a enunciar -, esta empresa é uma das mais recentes e de maior dimensão analisadas; tal vem reforçar a ideia de controlo do “arranque” das operações, sobretudo quando estão em causa investimentos avultados ⁴³³. Para além deste caso, em 2 empresas foi encontrada uma situação particular: o administrador (expatriado) responsável pela área dos recursos humanos supervisionava o cargo de direcção (ou, na sua ausência, o de “chefe” intermédio de pessoal) atribuído a portugueses. O carácter “nacional” desta função está, no entanto, bem visível por outros atributos. Em várias das empresas estudadas, a direcção de recursos humanos foi atribuída, logo no arranque das operações, a nacionais ou configurou uma situação de função “nova” criada para os nacionais (autonomização de um departamento próprio, com atribuição a um português). A mesma predominância de gestores nacionais acontece, ainda, nas áreas das “relações públicas” e “comunicação”, que, em alguns casos, acumulam com as de recursos humanos.

Entre os vários expatriados existe, ainda, alguma dualidade de características. Independentemente dos cargos que ocupam, podemos admitir que, no essencial, nos deparamos com dois tipos diferentes de deslocações. Em primeiro lugar, encontram-se as “carreiras internacionais” típicas. Neste caso incluem-se, sobretudo, uma série de profissionais em circulação permanente, para quem a expatriação é um modo de vida (são aqueles a quem podemos designar por “quadros internacionais” ou “expatriados de carreira” ⁴³⁴). Este grupo possui algumas características importantes. Por um lado, destina-se aos cargos de gestão de topo - muito frequentemente, directores-gerais. Mais do que meras competências técnicas, o que parece estar em jogo é a conquista já realizada (ou a realizar) de experiência internacional, percepção global da companhia e gestão em “ambiente multicultural”. A ideia que, em cada ETN, há “indivíduos especializados em abrir subsidiárias, gerir crises, fechar estabelecimentos”, que nos foi transmitida numa das empresas, reflecte o potencial deste grupo. Por outro lado, o grupo é constituído, na maioria das vezes, por nacionais da empresa-mãe. A excepção mais

⁴³³ Neste caso, as preocupações com o controlo e eficácia dos recursos, encarados de um ponto de vista central, parecem sobrepor-se a uma mais fácil comunicação com eles (captando as suas particularidades “locais”). Na empresa em causa, o responsável pela área estava (na altura) destacado em Portugal há cerca de um ano e meio - e aqui deveria permanecer outro tanto -, e o seu domínio da língua portuguesa era escasso. Entre os estudos de casos realizados, esta foi a única entrevista que teve de ser conduzida em inglês.

⁴³⁴ Estes termos estão, no entanto, longe de ser consensuais. Numa entrevista a uma ETN americana o termo “expatriado de carreira” (adequado, segundo a nossa definição, ao modelo de deslocações de que se falava) foi veementemente reprovado pelo entrevistado.

evidente a esta regra é a das empresas em que a mistura de nacionalidades é mais intensa; mas, mesmo neste caso, a composição dos quadros móveis de topo apresenta quase sempre uma sobre-representação dos nacionais. Apesar dos custos e dificuldades envolvidos nas deslocações, o carácter crucial de uma perspectiva “global” das empresas e a confiança que é depositada nos “homens da casa” levam a que esta categoria permaneça fundamental nas movimentações ⁴³⁵.

O segundo tipo de quadros móveis possui uma natureza algo diferente. Trata-se, neste caso, de percursos internacionais limitados para “desenvolvimentos de carreira” ou, simplesmente, missões técnicas exercidas pontualmente. Nos primeiros encontramos uma filosofia que consiste em programar um número restrito de estadias para posterior regresso à base nacional. Se o desenvolvimento for exercido a partir da sede, esta situação aproxima-se dos “quadros internacionais”. Embora o “expatriado” típico possa passar várias dezenas de anos no estrangeiro e exercer um número elevado de missões, é hoje corrente criarem-se programas detalhados de poucas deslocações internacionais para exercício posterior de cargos na sede (mesmo se a “visão global” que se conquista é mais limitada). Se os desenvolvimentos forem exercidos a partir de filiais, as diferenças para o primeiro grupo são mais evidentes. Esta mobilidade consiste, no essencial, em saídas com o objectivo de adquirir experiência ou frequentar cursos de formação, antes do regresso à origem. Os cargos desempenhados por estes vários profissionais são de gestão, mas a sua importância hierárquica tende a ser intermédia (eles percorrem normalmente os cargos de “segunda linha” dos organigramas, abaixo dos directores de áreas funcionais). Quanto aos quadros que executam missões técnicas particulares (ou, numa acepção mais ampla, que frequentam cursos de formação), encontram-se, aqui, deslocações pontuais provocadas pela necessidade de aplicar (ou receber) *know how* em momentos específicos - que apenas a evolução concreta dos negócios poderá revelar. Em todas as situações é visível uma maior mistura de nacionalidades: a participação das subsidiárias nos movimentos faz, naturalmente, variar as origens dos profissionais envolvidos. É, ainda, vulgar que se assista a uma maior tendência de aumento destas deslocações ⁴³⁶.

⁴³⁵ Uma modalidade específica de “quadros internacionais” (em sentido restrito) parece, entretanto, começar a surgir. Trata-se, agora, de movimentos na base das empresas, envolvendo jovens quadros. Foram detectados, nos estudos de casos, quer programas de recrutamento em que os jovens licenciados não são afectados a nenhuma filial (ou sede) em particular, sendo contratados para fazer um circuito por um número variável de estabelecimentos europeus (até se sedimentarem); quer intercâmbios de procura e oferta de vagas entre diversas filiais, com colocação no estrangeiro dos candidatos que não disponham de vaga no seu país. Aparentemente, aquilo de que se trata é da apreensão que existe um novo mercado de trabalho europeu para quadros em formação (embora não restrito à UE), cuja acção é mais sensível para as camadas jovens da população (a denominação de *eurostarts*, utilizada numa das empresas, reflecte bem este tipo de perspectiva).

⁴³⁶ É neste segundo tipo de mobilidade que se enquadram, como veremos, muitos dos portugueses. No dizer de um dos entrevistados, o que caracteriza as suas deslocações ao estrangeiro é um “vai-se e vem-

(c) A Duração das Estadias

O tempo médio de permanência dos expatriados no país é bastante variável. Os principais factores de variação parecem ser, neste aspecto, o posicionamento na estrutura hierárquica da organização e o tipo de trabalho desempenhado. Embora existam múltiplas diferenças entre as empresas, alguma regularidade de observações assentou na diferenciação dos cargos descritos no ponto anterior: os cargos de gestão, onde as estadias tendem a ser mais longas; os cargos técnicos de maior relevo, onde as estadias são de duração intermédia; e as estadias curtas para cumprimento de projectos específicos ou formação, onde o período de permanência é muito curto. As estadias dos administradores-delegados (ou outros administradores) são as que podem abranger maiores períodos. Em algumas das empresas contactadas, os detentores destes cargos permaneceram entre 6 a 8 anos no país ⁴³⁷. Significativamente, estas estadias corresponderam à primeira direcção-geral da ETN em Portugal, após a aquisição de uma empresa já instalada ou a implantação de raiz. Se alargarmos a observação para os restantes cargos de topo (directores de áreas funcionais), o período “normal” enunciado para os cargos de gestão - quando foram separados dos outros cargos técnicos - foi um pouco inferior: situou-se entre os 3 e os 5 anos. Esses períodos podem, no entanto, alargar-se para além do previsto ⁴³⁸. O carácter prolongado no tempo das estadias de gestão revela bem o carácter crucial destes lugares e a importância que as longas permanências continuam a apresentar. O facto de os valores máximos encontrados serem os de empresas em fase de “arranque” (novas ou já instaladas) parece, também, confirmar a hipótese de que quanto maior for a responsabilidade de gestão (com o necessário domínio de múltiplas variáveis), maior será o prolongamento da estadia.

se”: mesmo se alguns já têm algumas experiências internacionais (de média e longa duração), todas as saídas são, de alguma forma, avulsas, sendo sempre seguidas de regresso à base nacional. Em várias empresas, as estadias são limitadas (cerca de 2 ou 3 anos), têm o objectivo genérico de “formação” e destinam-se à posterior ocupação de cargos de chefia em Portugal. Nos vários casos, foi referida a grande dificuldade em integrar as “carreiras internacionais” puras.

⁴³⁷ Estes valores não correspondem, porém, ao máximo de permanências - que, no limite, se podem confundir com o enraizamento. Nestes últimos casos é comum assistir-se, porém, à “nacionalização” dos quadros, com a mudança de estatuto de “expatriado” para quadro local.

⁴³⁸ O facto de algumas estadias se prolongarem por mais do que o esperado surge, sobretudo, na gestão de topo. Numa declaração recente à imprensa portuguesa, o administrador-delegado da AutoEuropa desde 1994 afirmava ter sido chamado a Portugal “por um período mínimo de três anos, mas... nunca se sabe. Também fui para o México por três anos e acabei por lá ficar cinco!” (“Horas extras na Ford/VW”, *Expresso*, 19/8/95). Um outro expatriado sintetizava esta situação de modo diverso: o administrador-delegado da Philips desde 1988 afirmava não saber quanto tempo ainda iria permanecer em Portugal: “Depois de oito anos em Portugal, já não quero ir para outro sítio! Mas, nestas coisas, o homem põe e a Philips dispõe” (*Público*, 22/1/96).

As estadias mais curtas podem dever-se ao exercício de alguns cargos de gestão, realização de tarefas técnicas precisas ou aquisição de formação. Em várias das empresas estudadas foi referido um padrão regular de *assignments* com cerca de 2-3 anos - duração que tem sido relevada, pela bibliografia internacional, como a mais corrente nas deslocações contemporâneas. Nestas empresas, as estadias referiram-se tanto a cargos de gestão como à vinda de quadros técnicos. Noutras empresas, o valor foi um pouco diverso e situou-se entre os 1,5-2,5 anos e os 1,5-5 anos. Se observarmos, apenas, as estadias mais directamente “técnicas” ou cargos relacionados com formação, os tempos envolvidos tendem, porém, a baixar (situações como as dos “especialistas”, *delegates* ou *secondments* têm uma duração frequente de 1-2 anos). Estadias de algumas semanas, meses ou um ano são, também, correntes - mas aqui predominam claramente os contactos técnicos. Neste caso, as deslocações podem ser variáveis: momentos como os do “arranque” são caracterizados por grande variedade de durações; e, no caso particular da formação, foram citadas como máximo tanto estadias “longas” de 3 meses como de 6 meses. No limite temporal (mínimo) das deslocações encontram-se as “viagens de negócios”, modalidade que não foi estudada neste trabalho.

A tendência de substituição de estadias “longas” por “curtas” (em qualquer das modalidades citadas: longa, média e curta duração) nem sempre encontrou evidência empírica neste trabalho. Neste aspecto, foram detectadas algumas situações polares: enquanto algumas empresas salientaram que, após períodos com muitas estadias curtas (predominância de movimentos técnicos), se verificaram poucas entradas longas (predominância da gestão); outras afirmaram o inverso: passagem de muitas e longas estadias (expatriação de tipo clássico) para poucas e curtas deslocações (incorporação de quadros locais e *assignments* curtos para estrangeiros). Estas afirmações parecem revelar, antes de mais, um cruzamento de variáveis que é sempre necessário deslindar: o arranque de novas operações ou a entrada em novos negócios implicam “perturbações” dos movimentos que impedem uma análise linear. É provável, no entanto, que exista uma diminuição do tempo médio de permanência dos expatriados. Em algumas das ETN estudadas, tal foi referido explicitamente. Em outras, uma tendência semelhante é plausível: mesmo se, no caso da gestão de topo, existe alguma resistência, a multiplicação de movimentos (incluindo os desenvolvimentos de carreira), o aumento das “viagens de negócios” e a melhoria dos meios de comunicação devem levar a uma redução progressiva dos tempos de permanência.

2.2 - Factores Causais e Tipologia das Deslocações

(a) Os Factores Macro: Critérios Técnicos e Sociais

Do ponto de vista da empresa, os factores mais citados para as deslocações foram de ordem técnica. Entre estes incluem-se, em sentido estrito, os que se relacionam com competências ou *know how* específicos em certas áreas. Em 14 das 19 empresas inquiridas, motivos deste tipo foram adiantados para explicar algumas (ou, menos vezes, a totalidade) das deslocações. Como foi já referido, este tipo de entradas pode ocorrer em várias fases da vida das empresas: no arranque (onde os seus números são mais elevados), no início da fabricação (ou comercialização) de novos produtos ou na introdução de novas tecnologias e processos de trabalho (incluindo a uniformização de processos ao nível global) ⁴³⁹. Os objectivos da entrada são triplos: permitir à filial nacional iniciar novos processos, transferindo os conhecimentos necessários à operação; formar os profissionais locais, de modo a que tenham capacidade produtiva no futuro; e evitar a dependência de factores externos, incluindo os que se relacionam com a aquisição de competências por outras formas (recrutamentos de profissionais já formados ou formação obtida externamente) ⁴⁴⁰. É a impossibilidade de ter uma força de trabalho absolutamente móvel (como acontece com os outros recursos produtivos) e a possibilidade de formar com rapidez trabalhadores locais que tornam essencial a colocação do conhecimento através de grupos operacionais de “especialistas”.

Se entendermos por causas “técnicas” de entrada, num sentido amplo, também as que se referem à esfera da gestão, obteremos um número muito superior de respostas. Podem ser aqui incluídas, agora, as entradas de gestores para as direcções de topo, ligadas ao conhecimento e disseminação da “mecânica da empresa” e à veiculação da cultura da companhia - aquilo que se designa, genericamente, como o “*know how* da empresa”. A melhor síntese do tipo amplo de argumentos foi, aliás, fornecida por um dos entrevistados: segundo ele, a principal causa das deslocações reside no facto de “o expatriado levar consigo a tecnologia e a gestão” ou, noutros

⁴³⁹ Exemplos de argumentos utilizados foram os de que “é necessário ir buscar competências onde as há”; “temos de colocar cá especialistas para transmitir conhecimentos”; devemos “providenciar *expertise* e transferir conhecimento”; ou, simplesmente, é necessário “pôr as máquinas a trabalhar e dar formação aos portugueses”.

⁴⁴⁰ Este tipo de entradas tanto pode ocorrer de forma planeada - por exemplo, com a introdução de um novo produto - como resultar das oscilações habituais dos negócios. Num dos casos estudados, a vinda de um grupo numeroso de técnicos estrangeiros justificou-se por a filial nacional ter obtido a vitória num importante concurso e não dispor de recursos internos suficientes para satisfazer os compromissos. Deste ponto de vista, a escala das multinacionais permite uma flexibilidade de utilização dos recursos humanos superior à das organizações de menor dimensão.

termos, “a segurança técnica e a segurança empresarial”. Sobretudo no sentido amplo, a necessidade da imigração “técnica” é, de alguma forma, relativa. Quanto à noção mais estrita, podemos admitir que, em alguns casos, o tipo de “competências” em causa existia no mercado de trabalho nacional, mas foi mais rápido (ou mais barato) à empresa fornecer os seus próprios recursos para esse fim. Algumas vezes foi mesmo enunciado que a razão da imigração se deve à inexistência de qualificações locais nessas áreas (por ausência de formação escolar ou conhecimento tecnológico prévio); este argumento corresponde ao da “escassez de qualificações” como motivo macro das migrações. No sentido amplo, a relatividade do argumento técnico é mais notória - pela volubilidade associada ao “conhecimento” da empresa.

Algumas entradas foram, ainda, referidas sob outro tipo de factores causais. O desenvolvimento de carreiras e o ganho de experiência internacional estiveram entre os motivos de entrada citados por várias das empresas estudadas. Este tipo de factores prevalece, naturalmente, naquelas onde existem políticas de pessoal que incluem planos de carreira individuais bem estruturados. Na expressão dos entrevistados, o que se pretende é fazer a “rodagem de quadros”, desenvolver uma “perspectiva internacional” ou “dar aos empregados com elevado potencial um conhecimento mais vasto tanto do mercado como dos negócios” - mesmo se isso inclui conhecer filiais tão modestas (em volume de vendas) como a portuguesa (para maior desenvolvimento das políticas de apoio à mobilidade, cf. Peixoto, 1996b). Outros tipos de causas de entrada foram pouco invocados. A ideia de trazer “homens de confiança” da nacionalidade - factor de peso indiscutível (mas diplomaticamente inconfessável) - foi, por exemplo, enunciada em apenas um caso. A existência de dificuldades na ETN mundial, incluindo processos de reestruturação e fecho de alguns estabelecimentos nacionais, não foi, também, explicitada; sabemos, porém, que em duas das ETN estudadas várias colocações em Portugal resultaram, precisamente, desse facto.

Uma discussão dos motivos da expatriação em Portugal deve ir, na realidade, um pouco mais além dos factores admitidos nas entrevistas. A descrição, acima efectuada, da atribuição das direcções de topo das ETN por área funcional permite alguns contributos nesta área. A entrada de profissionais estrangeiros para cargos técnicos e de produção releva, claramente, dos motivos técnicos (estritos) invocados. É o facto de a empresa possuir o *know how* e não querer - ou não poder - recorrer a outras fontes de formação que incentiva a deslocação de pessoal. Apesar das inércias humanas à deslocação, tudo se passa como se de uma decisão de colocação material se tratasse: assim como se pode colocar um instrumento de produção, assim se deve promover (através de uma compensação específica) a deslocação do factor humano,

sempre que as oportunidades o solicitem. A colocação de expatriados em outras áreas funcionais (menos “técnicas”), incluindo a direcção-geral e financeira, levanta, no entanto, algumas reservas quanto a esse argumento. É certo que, nestes casos, os quadros conhecem a “mecânica” da empresa e estão imbuídos da “cultura” organizacional; neste sentido, será sempre justificável “tecnicamente” a existência desta ligação entre sede e subsidiárias (aqueles dispõem de “competências” neste domínio). A questão que se põe é a da prioridade atribuída a certos cargos de gestão: a atracção pela área financeira, em particular, não se justificará como local ideal para a difusão da “cultura” da organização, mas antes como local privilegiado onde o controlo e a confiança têm lugar - variáveis exteriores à ordem da tecnicidade.

A distinção das actividades entre indústria e serviços é igualmente relevante (e relacionada com a anterior). Podemos admitir que, no meio industrial, o ambiente de trabalho é mais artificial e técnico, e que as suas condições se podem reproduzir em grande variedade de locais. É possível, deste modo, vaticinar que o desempenho de um expatriado possa atingir elevados níveis de produtividade e que a rentabilidade da sua deslocação seja máxima (descontados os factores de má adaptação pessoal). Já a situação dos serviços é diversa: estes exigem o controlo de um maior número de variáveis, pois lidam com o mundo quotidiano dos “locais” e com a “envolvente social e económica”. O conhecimento da língua, gostos e costumes é, habitualmente, citado como fundamental para o exercício de diversas funções nesta área, como o “contacto comercial” (e o *marketing*), consultoria, formação, intermediação financeira e outras. Nestas actividades, a língua pode muitas vezes funcionar como uma “barreira” importante ao exercício profissional. Se levarmos em conta as envolventes às preferências dos consumidores, teremos uma outra razão para aceitar que, nestas actividades, “é a filosofia local que importa”. Em resultado, podemos pensar - como nos foi afirmado - que “há lugares-chave, relacionados com o mercado, que devem ser atribuídos a locais” ⁴⁴¹.

A fase de desenvolvimento das empresas é uma outra variável que deverá ser encarada. A maturação das operações locais, ao longo do tempo, traz consigo uma série de efeitos que a bibliografia tem sistematicamente relevado (ver capítulo 8). Entre estes contam-se a formação progressiva de quadros locais, incluindo ao nível mais

⁴⁴¹ Adicionalmente - como nos foi também referido -, na indústria predominam processos e tecnologias mais sedimentados, face ao maior grau de inovação dos serviços, o que favorece a importação de uma *expertise* estandardizada. O caso dos serviços foi exemplificado com a área financeira: nestas actividades, a mudança de produto (variação das taxas, novas formas de crédito, etc.) é muito regular. Na indústria, em contrapartida, conta a eficiência e a inovação (no fundo, a investigação e desenvolvimento) a médio prazo. A particularidade da área da consultoria foi também destacada: não fazia sentido, afirmava o entrevistado, aconselhar os clientes a seguirem uma filosofia de “autonomia com responsabilidade”, se a própria consultora não o fizesse - e estivesse dependente de processos (e profissionais) provenientes do exterior.

elevado da empresa; a criação de laços de “confiança” entre subsidiária e sede; ou mesmo a reacção negativa, por parte da filial e do país receptor, face à “colonização” dos cargos máximos da empresa. Pelos vários motivos, é fácil admitir que, quanto mais antiga for a organização, menor será a causa específica para atrair quadros internacionais. Também aqui se encontrou evidência empírica no nosso trabalho: em quase todos os casos analisados se registou diminuição de entradas ao longo do tempo. O facto de a ETN entrar para uma operação de raiz ou, pelo contrário, adquirir uma empresa já instalada poderá, no entanto, exercer efeitos importantes. A necessidade de tudo construir (e formar) de novo levará, provavelmente, uma ETN a providenciar uma entrada “maciça” temporária, acompanhada de algumas saídas para formação; a entrada, a permanência e a rotatividade de quadros serão, assim, máximas. No caso de se adquirir uma empresa em funcionamento, o objectivo é aproveitar os bons quadros locais - situação que será potenciada se, como já vimos, a situação económica da empresa for favorável; neste último caso, a entrada de quadros internacionais deverá ser reduzida.

(b) Os Factores Micro: Carreiras, Incentivos e Integração Social

As várias condicionantes macro enunciadas não poderiam existir sem um adequado consentimento (ou articulação com o nível) micro: os critérios organizacionais para as deslocações - de ordem técnica ou de gestão - não poderiam existir sem a motivação adequada dos quadros ⁴⁴². Do ponto de vista micro, a principal razão que foi adiantada para as migrações esteve relacionada com as carreiras. É a oportunidade concreta de ser promovido na empresa e de atingir níveis funcionais relevantes que funciona como motivação principal para as deslocações. Em alguns casos, a subida nos níveis hierárquicos pode não ser automática: foram referidos alguns movimentos “laterais” neste domínio, em que a migração não resulta directamente em melhoria hierárquica. Mas, em geral, os “benefícios curriculares” que podem ser extraídos das deslocações funcionam como recurso indirecto que permite encarar uma melhoria profissional futura. A par deste tipo de factores, os “incentivos” vários que a empresa disponibiliza são essenciais para (como vimos no capítulo 8) “lubrificar” os movimentos migratórios. Os “pacotes” (*packages*) de realocação são generosos e permitem complementar a simples perspectiva de benefício profissional. Entre os incentivos

⁴⁴² Nos estudos de caso efectuados (entrevistas a responsáveis pelos recursos humanos) foram inquiridas quais as principais causas que, do ponto de vista dos profissionais individuais, levavam às deslocações. O melhor conhecimento das atitudes dos agentes terá de passar, naturalmente, por uma análise dos testemunhos individuais de expatriados.

concedidos figura não apenas um complemento financeiro, como apoios vários para a integração do expatriado e família, incluindo habitação, educação dos filhos, deslocações à origem e, por vezes, integração profissional do cônjuge (para um maior desenvolvimento deste ponto, cf. Peixoto, 1996b).

O nível de motivação dos quadros internacionais parece ser, em geral, elevado ⁴⁴³. É certo que, como se referia numa das empresas contactadas, a atitude dos quadros das ETN face a carreiras internacionais varia - ou “depende” de muitos factores. Mas esta indefinição diminui se introduzirmos a dimensão hierárquica na organização. Os profissionais envolvidos na gestão de topo estão verdadeiramente interessados em carreiras internacionais, porque “estão interessados pelo emprego”: dessa forma, o seu empenho pode mesmo aumentar com o número de deslocações internacionais. Em síntese - acrescentava-se numa entrevista -, “o *top management* está sempre motivado”. Esse nível motivacional pode alargar-se a outros profissionais (mesmo se as suas regalias são menores). Um dos pré-requisitos actualmente colocados nos concursos para recrutamento passa, precisamente, pela disponibilidade existente para a mobilidade geográfica. As dificuldades várias que, do ponto de vista individual, se colocam às deslocações nem sempre, no entanto, parecem ser compensadas pela generosidade das organizações. Como veremos, a deslocação pessoal, a ruptura com o espaço social de origem, as dificuldades escolares dos filhos ou o emprego do cônjuge (os casos de “duplas carreiras”) são alguns dos problemas mais habituais das expatriações.

O tipo de integração social existente e mesmo os hábitos culturais de origem facilitam as movimentações. Por um lado, a vida passada em “enclaves”, com delimitação das relações pessoais a outros expatriados e frequência de escolas ou associações “internacionais”, permite aos expatriados não mudar radicalmente de meio de vida - ou não sentir que mudaram completamente de país. Se, ao nível da actividade profissional na empresa, o expatriado não chega a perceber a dimensão da mudança migratória - muitos dos ambientes de trabalho são idênticos -, ao nível social e familiar este tipo de “enclaves” facilita a adaptação ao novo espaço social e serve de canal condutor para as deslocações ⁴⁴⁴ (para maior desenvolvimento deste ponto, cf. Peixoto,

⁴⁴³ Numa das entrevistas, face à questão acerca do nível de motivação dos quadros deslocados, foi imediatamente solicitado, como esclarecimento: “dos estrangeiros cá ou dos portugueses lá?”. A ideia é a de que, enquanto o nível motivacional dos expatriados em Portugal parece ser alto, tal não sucede com o dos portugueses no estrangeiro. Esta diferença deve resultar, entre outros factores, do tipo de “circuito” internacional e dos benefícios associados (ver capítulo seguinte).

⁴⁴⁴ No que se refere aos profissionais estrangeiros ligados às ETN, a hipótese de uma integração social em forma de “enclave” apresenta confirmação provável. Em primeiro lugar, os círculos sociais onde se integram detêm uma elevada componente de “fecho”, restringindo-se largamente à comunidade estrangeira. O facto de residirem em “zonas de estrangeiros”; de terem uma vida social e hábitos de lazer comuns (incluindo frequência de clubes internacionais); de inscreverem os seus filhos em escolas internacionais (participando

1996b). Por outro lado - como foi destacado em algumas entrevistas -, alguns tipos de atitudes culturais podem facilitar (ou dificultar) as movimentações. Nos países europeus centrais, a atitude perante a família (maior “desprendimento” em relação à família alargada) e a das mulheres perante o mercado de trabalho (maior inactividade ou frequência do trabalho em *part-time*) conciliam-se bem com o modo de vida dos expatriados. Em contrapartida, o nível de motivação para estadias no estrangeiro pode, por vezes, diminuir entre os jovens quadros internacionais - por factores como o apego à “qualidade de vida”.

(c) Tipologia de Entradas

Perante os factores causais acima expostos, é possível delinear uma tipologia dos movimentos migratórios, de acordo com as variáveis mais relevantes e a intensidade dos movimentos de entrada (ver **Quadro 15.2**). Este tipo de tipologia apresenta algumas limitações: entre elas contam-se a não representatividade da amostra, que não permite generalizar a importância das variáveis para o universo nem avaliar todos os factores explicativos; e a restrição da intensidade dos movimentos a características muito gerais (grau “forte” e “fraco” de mobilidade). O interesse da tipologia resulta, porém, de se encontrarem identificadas variáveis que não são habitualmente destacadas pela bibliografia internacional sobre a migração de quadros - pelo que poderá originar um conhecimento mais aprofundado do fenómeno. Note-se, de novo, que foram consideradas apenas as entradas migratórias com uma duração significativa, o que permite excluir as curtas (e mais indefinidas) “viagens de negócios”.

A antiguidade da operação, ou fase de desenvolvimento, é uma das duas únicas variáveis que tem sido relevada pela bibliografia internacional (a outra é a nacionalidade / cultura de empresa). Os seus efeitos sobre a mobilidade de quadros estão, assim, bem estabelecidos pela evidência empírica existente (ver capítulo 8). Em síntese, aquilo que se sabe é que, quanto mais avançadas estiverem as operações de uma ETN num país, maior é a probabilidade de serem dirigidas por quadros locais. Como revelam os estudos

nas associações de pais respectivas); e o de comunicarem nas suas línguas natais (os expatriados e, sobretudo, os seus cônjuges poucas vezes dominam o português) - cria laços colectivos. Se acrescentarmos o facto de serem indivíduos (e famílias) com estratégias e projectos de vida semelhantes - incluindo estadias temporárias no país -, os traços de união são ainda mais fortes. Em segundo lugar, estes indivíduos apresentam, em muitos casos, uma “economia de suporte” particular. Para além de serviços especializados (internos às ETN ou autónomos), existem outras formas de apoio económico: entre estas conta-se a existência de médicos e advogados estrangeiros (que se instalam nas mesmas zonas residenciais), locais de consumo próprios ou as escolas internacionais. Estes serviços revelam tanto a importância dos recursos linguísticos comuns como os factores de proximidade cultural que estão na base das economias de “enclave”. Por audacioso que possa parecer, a hipótese de aproximação da teoria dos “enclaves étnicos” (ver capítulo 2) a este grupo profissional encontra, assim, alguma verosimilhança.

Quadro 15.2

**TIPOLOGIA DE EMPRESAS TRANSNACIONAIS (INVESTIMENTO ESTRANGEIRO) EM PORTUGAL,
SEGUNDO O GRAU DE IMIGRAÇÃO DE QUADROS ESTRANGEIROS**

Variável Independente	Modalidades / Tipos	Grau de Imigração de Quadros Estrangeiros
I. Antiguidade da operação / / Fase de desenvolvimento	I.a. Antiga	Fraco
	I.b. Recente	Forte
II. Estratégia / Orientação do investimento	II.a. Mercado interno	Fraco
	II.b. Exportação	Forte
III. Actividade principal	III.a. Sector secundário (indústria)	Forte
	III.b. Sector terciário (serviços)	Fraco
IV. Empresa nova / já instalada	IV.a. Nova (<i>greenfield site</i>)	Forte
	IV.b. Já instalada (<i>brownfield site</i>)	(ver V.)
V. Empresa em crise / com sucesso (empresas já instaladas)	V.a. Em crise	Forte
	V.b. Com sucesso	Fraco
VI. Nacionalidade / Cultura de empresa	VI.a. Europeias	Variável
	VI.b. EUA	Variável (europeus)
	VI.c. Outras	Variável

Fonte: Quadro construído pelo autor

disponíveis, a mobilidade segue uma evolução quase linear. Numa fase inicial, onde predomina a distribuição de produtos fabricados no estrangeiro, as deslocações são escassas e normalmente muito curtas (os movimentos aumentam, em volume e duração, quando se passa da fase de um representante externo para uma filial de distribuição). Se aumenta a dimensão das actividades, ou se a empresa decide fabricar localmente produtos, a mobilidade pode ser máxima: nesse caso, é necessário colocar rapidamente o *know how* da empresa no local. Na fase “madura”, os quadros locais, já formados, tendem a assegurar a direcção das operações. A progressiva

“indigeneização” dos quadros representa o corolário lógico da evolução. Esta sequência foi confirmada na nossa pesquisa.

A estratégia de instalação seguida pelas ETN, ou orientação utilizada para os investimentos, é uma segunda variável relevante - que, tal como as seguintes, não costuma surgir nos textos sobre mobilidade internacional de quadros. Como vimos atrás, a orientação para o mercado interno tende a passar por maior recurso a quadros locais, enquanto a estratégia de exportação - típica de um número crescente de investimentos em Portugal - costuma passar por maior expatriação (entrada) de quadros internacionais. Esta situação resulta, por um lado, da dimensão das operações (as actividades para exportação representam, muitas vezes, maior volume de negócios e de trabalhadores) e, por outro, da natureza das actividades. O tipo de actividade principal realizada surge, precisamente, como a terceira variável importante (relacionada com a anterior). A actividade industrial é, deste modo, caracterizada por maior volume de entrada de quadros, enquanto os serviços se apoiam, mais vezes, em recursos locais. É certo que ambas as variáveis podem estar cruzadas com outras (e uma análise multivariada será sempre necessária). Assim, por exemplo, um investimento industrial com base em tecnologias tradicionais pode incorporar mais quadros locais (já conhecedores do *know how*), enquanto um outro suportado por novas tecnologias exige importação maciça de “especialistas”; e uma empresa de consultoria de grande porte poderá apelar mais vezes a consultores internacionais, enquanto uma média empresa nesta área satisfará as suas necessidades com quadros nacionais. Uma vez que existe alguma especificidade nas variáveis em causa é possível, no entanto, admitir o seu efeito independente sobre a mobilidade.

O facto de se tratar de uma empresa nova ou já instalada e, neste último caso, o de a empresa adquirida se apresentar em condições de crise ou de saúde económica, representam duas outras variáveis importantes. No caso de se tratar de uma empresa nova, com implantação de raiz dos meios de produção e recrutamento maciço de trabalhadores, a mobilidade tende a ser máxima. Tal resulta da necessidade de colocar o *know how* da empresa na fase do arranque e de o transmitir, gradualmente, aos profissionais locais. Em termos absolutos, o valor de entradas será tanto mais expressivo se, como vimos, se tratar de um investimento na área industrial, apoiado em novas tecnologias e virado para a exportação; a implantação de uma multinacional de serviços em Portugal coloca, no entanto, uma pressão semelhante sobre as entradas, mesmo se o quantitativo dos expatriados é menor ⁴⁴⁵. No caso das empresas já

⁴⁴⁵ Alguns casos exemplares destes dois tipos foram detectados: em duas empresas implantadas recentemente em Portugal - uma industrial, orientada para a exportação, e outra de distribuição, orientada

instaladas, a situação é variável. São, agora, adquiridas empresas em que os meios produtivos e os recursos humanos estão já disponíveis - incluindo, nestes últimos, alguns quadros seniores com conhecimento relevante do negócio. É provável - foi essa a evidência empírica que encontramos - que a expatriação de quadros seja mínima no caso de se tratar de empresas saudáveis; e máxima no caso de envolver empresas em crise.

Algumas condicionantes particulares encontram-se, no entanto, relacionadas com esta última variável. Em primeiro lugar, o facto de existir aquisição da totalidade do capital da empresa ou, ao invés, a criação de uma *joint-venture* entre a ETN e a empresa nacional pode fazer variar o volume de expatriação. No primeiro caso, deverão aumentar as entradas, dadas as reduzidas competências atribuídas, formalmente, aos quadros portugueses; no segundo, a incorporação de quadros “locais” no topo será, pelo contrário, maior. A repartição de cargos será, igualmente, elevada se existirem negociações prévias à aquisição, onde fiquem salvaguardados os cargos detidos por portugueses. Em segundo lugar, no caso de se tratar de uma empresa saudável, mas onde se verifique mudança de ramo ou nova orientação das actividades, o volume de entradas tenderá, de novo, a subir, dada a necessidade de colocar especialistas nas novas actividades. Em terceiro lugar, as situações de crise podem ser defrontadas nas filiais das ETN já existentes e não apenas em novas empresas adquiridas ⁴⁴⁶. Estes últimos casos - que denominaremos de “retrocessos”, por implicarem diminuição de autonomia das filiais nacionais e regresso a uma gestão estrangeira mais apertada - representam o mesmo efeito das “crises” em empresas já instaladas: é a necessidade de alterar o rumo dos acontecimentos que leva as sedes (tal como sucedera nos arranques) a querer controlar, directamente, as operações. A diferença consiste, apenas, no número de entradas: enquanto, nas operações novas, se tende a assistir a entradas em “massa” de expatriados (uma entrada em quantidade), nas filiais antigas regista-se apenas a ocupação de uma ou duas posições-chave (uma entrada em qualidade).

A influência da nacionalidade ou, numa perspectiva mais estrita, da cultura de empresa sobre a mobilidade de quadros é a sexta variável - e a segunda destacada pela

para o mercado interno - registou-se entrada de expatriados para todos os lugares de topo, enquanto os quadros portugueses foram recrutados, sobretudo, ao nível de jovens recém-licenciados. A questão que se pode colocar será, apenas, a da eficácia potencial destas atitudes: se, no caso da primeira, a estratégia parece formalmente correcta, os riscos de operacionalização deficiente (conhecimento do mercado) são maiores na segunda.

⁴⁴⁶ Significativamente, numa das filiais portuguesas que estudámos, instalada há várias décadas no país, uma situação económica desfavorável atravessada recentemente levou a um caso exemplar de expatriação. Nessa altura, a empresa-mãe interveio alterando a direcção-geral da empresa (substituição de um gestor nacional por outro) e colocando um “homem de confiança” da sede na área financeira.

bibliografia internacional sobre o tema. A relação entre nacionalidade e cultura de empresa está longe de ter uma equivalência directa: se recusarmos a perspectiva de Hofstede (1985), poderão, de facto, coexistir várias culturas organizacionais sob a mesma nacionalidade da empresa-mãe. Apesar disso, algum paralelismo costuma ser efectuado entre os atributos: uma vez que a bibliografia tem posto em relevo alguma associação entre a nacionalidade das empresas e o padrão de mobilidade de quadros, a ligação de variáveis encontra legitimidade. No nosso trabalho, os resultados obtidos foram, no entanto, insuficientes. Tal pode dever-se à escassa dimensão da amostra de empresas - e ao seu cruzamento com outras variáveis igualmente (ou mais) relevantes - ou, simplesmente, à menor relevância da nacionalidade. Os únicos resultados que indicam regularidades nesta área foram atrás apresentados: quase sem excepção, as empresas de origem americana (nos estudos de casos realizados) prescindem de colocar os seus nacionais em Portugal e atribuem as direcções de topo a europeus; em contrapartida, as nacionalidades de origem efectuam um controlo directo das empresas na maioria dos casos. Existem, no entanto, ETN onde, sob a mesma nacionalidade da empresa-mãe, se encontram situações opostas; e outros de clara “anomalia” de resultados, onde empresas individuais se afastam dos padrões habituais das suas congéneres ⁴⁴⁷.

2.3. Os Problemas das Entradas Migratórias

A inquirição directa, junto dos responsáveis de pessoal das ETN, acerca dos principais problemas com que se defrontam a entrada e a permanência de quadros estrangeiros em Portugal resultou, sobretudo, no relevo atribuído a dois tipos de factores: os custos associados às colocações, tanto de ordem directamente financeira como resultantes da manutenção de serviços de apoio; e os problemas pessoais destes agentes, sobretudo os referentes à actividade (ou inactividade) dos cônjuges e à adaptação familiar. Uma terceira dificuldade foi ainda focada nas entrevistas, mas

⁴⁴⁷ Um teste mais aprofundado da tipologia agora proposta deveria passar por alguns passos específicos: em primeiro lugar, pela diversificação das características da amostra e obtenção de maior representatividade; em segundo lugar, por uma inquirição mais sistemática dos indicadores relevantes (e não apenas a captura de tendências de evolução, como procurámos fazer neste trabalho); em terceiro lugar, pela introdução e teste de novas variáveis explicativas. Entre estas últimas deveriam contar-se, por exemplo, a dimensão da empresa (em volume de negócios ou número de trabalhadores), o nível de qualificação dos trabalhadores (a proporção de diplomados) e as tecnologias utilizadas (novas ou tradicionais). O estabelecimento de uma diferença mais rigorosa entre “nacionalidade da empresa” e “cultura organizacional” poderia, ainda, ser tentada: é possível que as variações nos padrões de mobilidade de quadros resultem, em parte, das culturas singulares das empresas e não de indicadores amplos como a “cultura” do país. O estímulo (ou carácter quase compulsório) atribuído por diferentes empresas à mobilidade internacional poderá resultar não apenas de variáveis “nacionais”, mas de políticas de empresa com ascendência diversa.

apenas de forma residual: os problemas de desempenho dos expatriados, ligados a casos de insucesso pontual ou, em geral, a uma filosofia de "colonização" (entrada de quadros para posições de controlo) incorrecta. Este último problema, que a metodologia usada não permitia aprofundar, é, no entanto, de interesse fundamental para o nosso trabalho. A ideia de alguma "ineficácia económica" das expatciações pode passar pelos elevados custos que envolvem (se confrontados com benefícios não compensadores) - o que é geralmente aceite - mas, também, por discutíveis níveis de desempenho dos quadros "importados" em relação aos nacionais (por insuficiente conhecimento do mercado ou dificuldades de relacionamento, por exemplo) - hipótese menos adiantada pela bibliografia sobre o assunto.

(a) Os Custos Financeiros e Familiares

A importância dos custos financeiros das deslocações internacionais foi confirmada nos estudos de casos que realizámos: em praticamente todas as ETN os custos das expatciações foram abordados (de forma espontânea ou não) como um dos grandes obstáculos à mobilidade. A dimensão quantitativa dos custos não foi objecto de inquirição; a especificidade deste tema justificaria outra metodologia de análise (ver capítulo 8). Algumas indicações podem, no entanto, ser extraídas. Se procurássemos comparar os custos de um expatriado com os de um quadro local, para iguais qualificações e ocupação na empresa, a diferença poderia, talvez, ascender ao dobro ou, eventualmente, ao triplo. A justificação para esta desproporção é a de que os "incentivos" - ou "pacotes" - contemplam não apenas um complemento salarial (ou o equivalente a uma promoção) mas, também, um conjunto alargado de outros benefícios. O problema dos custos da expatciação resulta, fundamentalmente - como nos foi referido numa das ETN -, da acumulação dos custos "directos" com os "associados" e do facto de os segundos poderem exceder os primeiros. Se considerarmos que os profissionais de nível elevado se deslocam frequentemente em família, os custos "associados" incluem o pagamento de despesas com a educação (em escolas internacionais), procura de habitação condigna e integração no meio social envolvente. Estes valores devem, ainda, permitir aos cônjuges abdicar de um emprego próprio - uma vez que na maioria dos casos a sua obtenção se revela inviável. O encargo que pesa sobre as ETN passa, ainda, pela criação de serviços especializados (e o desgaste burocrático correspondente) ou pela subcontratação de serviços especializados. Neste aspecto, o principal recurso externo são os transportes, agências imobiliárias e escolas de línguas, pois os serviços de "relocalização" (habituais em países mais desenvolvidos) não têm

disposto de escala suficiente para se desenvolver (sobre estes últimos, cf. Peixoto, 1996b). Nos termos de uma das empresas contactadas, as duas dimensões dos custos são o dinheiro que se paga e o “tempo que se perde”.

A implicação dos custos das deslocações sobre a mudança dos padrões de mobilidade pode ser, no entanto, variável. A principal diferença encontrada residiu na maior ou menor gravidade atribuída a este facto e nas suas consequências sobre as dinâmicas futuras. Numa minoria de empresas foi afirmado que os custos são a principal (ou uma das principais) razões para que, ao nível mundial, se tenha decidido diminuir o número de deslocações ou haja “tendência para refrear”. Num conjunto significativo de outras, mesmo se não foi apontada relação directa entre os fenómenos, o tom atribuído aos encargos financeiros foi o de um “mal necessário” ⁴⁴⁸. Em cerca de metade das empresas foi salientado, porém, que a existência de deslocações apresenta claras vantagens económicas e nada deve ser feito para as deter; uma vez que os custos das expatriações são ultrapassados pelos benefícios, elas encontram uma fácil justificação financeira. No caso português, o principal argumento, deste ponto de vista, é o de que as entradas de estrangeiros são importantes para o arranque de operações e para a transmissão de conhecimentos, tanto na forma de cargos de gestão como de transferência de tecnologia. Do ponto de vista geral da ETN, os movimentos de quadros podem ser recompensadores pela capacidade de colocação de recursos ou aquisição de experiência internacional que envolvem.

As vantagens dos movimentos podem ser, neste último aspecto, diferidas no tempo: eles tanto se podem autofinanciar no presente, perante um projecto económico concreto, como serem rentáveis a prazo, pela formação de recursos que permitem. Daqui que tenha sido referido, como solução para os encargos existentes, que se devam continuar a procurar negócios internacionais como factor de crescimento da empresa e pagamento de deslocações, ou que se tenha que “aumentar a produtividade” (ou fazer sacrifícios de orçamento) para as financiar (mesmo na ausência de oportunidades concretas). A ideia de que os custos são investimentos, expressa por um dos entrevistados, é exemplar desta atitude ⁴⁴⁹. O facto de existirem, normalmente, outras

⁴⁴⁸ A atitude face aos custos pode depender da atribuição das despesas às empresas de origem (incluindo sede) ou à subsidiária nacional. Deste ponto de vista, em alguns casos o argumento foi tipicamente o de empresas “dominadas” (sem controlo sobre as suas despesas nesta área). Numa ETN, por exemplo, foi afirmado que o custo de cada expatriado “não é um problema: é uma imposição do grupo” (e a parte portuguesa suporta metade dos custos de cada colocação internacional). Numa outra foi referido que a empresa-mãe decidira, recentemente, passar todos os encargos das deslocações da sede para as filiais (incluindo a portuguesa), mas sem deixar decair o seu número.

⁴⁴⁹ Como nos foi dito numa das entrevistas, em certas situações da vida de uma subsidiária (como o ganho de um concurso, por exemplo) podem ser necessários conhecimentos que os portugueses não dominam. Se a ETN dispõe de especialistas nessa área, “é mais barato pegar em 6, 7, 10, 20 pessoas e colocá-las 1, 2 meses, 1 ano em Portugal, para passarem conhecimentos para os locais, do que faltar a compromissos”.

variáveis relevantes em acção (como a interferência das fases de desenvolvimento) deve ser, também, particularizado: uma das ETN que indicou que um expatriado “é muito caro” acrescentou, por exemplo, que com a instalação (em curso) de actividades em novos mercados asiáticos um esforço de deslocação de quadros era necessário, mesmo se apenas para fornecer formação aos locais (seguido de regresso e diminuição de encargos). Dada a grande maioria de ETN em que se verifica tendência para a diminuição *de facto* da entrada de expatriados em Portugal, é provável que a variável custos tenha (por decisão da sede ou da subsidiária portuguesa) um alcance efectivo sobre a diminuição dos fluxos.

Os problemas pessoais dos expatriados, em particular os relacionados com a vida familiar, foram a segunda maior dificuldade invocada para a mobilidade. As alusões a problemas desta ordem apresentaram várias modalidades: problemas de integração dos cônjuges, devido à dificuldade de encontrar emprego em Portugal, sobretudo quando seguiam uma carreira profissional na origem (dificuldade mais vezes referida); os “custos associados” - encargos financeiros e outros - relacionados com a integração da família; alguns (poucos) casos de insucesso da deslocação por motivos de inadaptação familiar (mau desempenho ou retorno antes da data prevista); existência de filhos em idade escolar no momento da expatriação; e certas recusas (igualmente episódicas) de deslocações. O facto de existir alguma relação entre a expatriação e laços familiares “fracos” foi constatado, por mais de uma vez, neste trabalho. Apesar de não ter sido feito o levantamento da condição familiar dos expatriados - nem, por maioria de razão, das suas trajectórias familiares -, o grau de exigência das deslocações parece entrar em fricção, muitas vezes, com a condição familiar dos indivíduos. Mesmo se não se pode medir o seu grau de representação, um peso proporcionalmente elevado de isolados (solteiros, separados e divorciados) transpareceu das entrevistas; e as exigências familiares sugerem claramente um papel de resistência à mobilidade. Neste aspecto, a probabilidade de uma deslocação “poder dar divórcio” foi, por mais de uma vez, referida.

No caso dos quadros estrangeiros em Portugal a dominante parece ser a deslocação do conjunto do agregado. Em várias empresas foi mesmo referido que chega a ser “condição” para uma colocação internacional o levar-se a família, de modo a aumentar o grau de ligação ao meio (e melhorar o desempenho). O caso das famílias com “dupla carreira” (*dual career*) - onde ambos os cônjuges têm emprego (ocupação a tempo inteiro e carreira profissional) - foi, no entanto, destacado como uma crescente ameaça às deslocações. A resistência à mudança está, deste ponto de vista, a aumentar junto de quadros provenientes de países centrais. Como nos era dito numa das

empresas, as atitudes em relação à mobilidade internacional têm “vindo a ser refreadas” - mudando no mesmo sentido das resultantes dos custos das deslocações -, pelo que as “recompensas” a atribuir poderão ter de subir em flecha. Não espanta, assim, que em várias das ETN - desde as de menor dimensão até às de maior relevo, incluindo alguns grandes investimentos industriais em Portugal - existam situações de cônjuges a trabalhar na empresa ou se preste atenção crescente ao problema do seu emprego - incluindo a possibilidade de “cruzar” empregos com outras ETN. De momento, o saldo das atitudes familiares parece não colocar, porém, grandes problemas às ETN em Portugal ⁴⁵⁰.

(b) As Dificuldades Económicas

A existência de alguma “ineficácia económica” foi o terceiro tipo de problema apontado para as colocações internacionais - embora, como referimos, num número limitado de casos e de forma mais implícita do que explícita ⁴⁵¹. Apenas numa das ETN estudadas foi aludido o insucesso sistemático de um conjunto de quadros; tal situação levou mesmo a uma nova “fase” de desenvolvimento da empresa, com uma profunda reestruturação dos dirigentes e alteração do perfil dos expatriados ⁴⁵². A alusão a um ou outro caso pontual de insucesso foi ainda encontrada; enquadrou-se nessa situação o argumento de que a entrada de um determinado gestor “não foi boa política”, dada a sua ausência de percepção das particularidades do mercado. Significativamente, mesmo este tipo de referências foi matizado: colocou-se em causa a capacidade de “relacionamento e coordenação de pessoas” ou o conhecimento de determinada área comercial e não as competências “técnicas” dos agentes. Os argumentos expressos numa das entrevistas permitiram, no entanto, entrever uma atitude difusa num conjunto mais vasto de ETN: as afirmações de que “a mobilidade geográfica não pode diminuir a capacidade de gestão” ou de que “há lugares-chave, relacionados com o mercado, que

⁴⁵⁰ Uma vez que o grau de motivação dos quadros de “topo” para as carreiras internacionais é elevado e as suas famílias estão habituadas a deslocações, o peso dos motivos “pessoais” e razões familiares como obstáculos à mobilidade parece ser, por agora, reduzido. A “familiaridade” do país para muitos dos estrangeiros (resultante, muitas vezes, de estadias de férias), as boas infraestruturas existentes (incluindo escolas internacionais), a cultura ocidental e a proximidade com os centros europeus justificarão, ainda, um atrito relativamente escasso nesta área.

⁴⁵¹ Podemos admitir que, em rigor, a “eficácia” de um expatriado só pode ser conhecida deduzindo aos benefícios do seu desempenho os custos da expatriação. Este tipo de realidade não foi objecto de investigação quantitativa, por se tratar de um indicador cujos contornos operacionais - mesmo do ponto de vista das organizações - são difíceis de estabelecer (as deslocações resultam, muitas vezes, de decisões mais “políticas” do que “económicas”).

⁴⁵² Sintomaticamente, a ETN em causa é uma das mais recentes e de menor volume das que encontramos (com uma “imagem internacional” em formação), e a sua política actual reivindica os méritos da “segunda fase”.

devem ser atribuídos a locais” poderiam ser subscritas por outros directores de recursos humanos.

Os argumentos para explicar a relativa “ineficácia económica” dos expatriados são de vária ordem. Está neste caso, em primeiro lugar, a subavaliação da competência dos portugueses. O facto de se atribuírem capacidades limitadas aos recursos locais obriga a uma entrada (tecnicamente desnecessária) de quadros estrangeiros, com níveis de desempenho que, muitas vezes, não superam significativamente os daqueles. Na raiz da não valorização de recursos está o desconhecimento da realidade do trabalho nacional ou a associação das suas qualificações à imagem da emigração portuguesa (nomeadamente a dirigida à Europa) ⁴⁵³. Como segundo factor de “ineficácia” - e de forma relacionada -, mencionou-se a “atitude” dos expatriados. Dadas as estratégias temporárias de entrada e as boas condições materiais de vida, a “dedicação” dos estrangeiros à empresa poderá ser menor do que a dos quadros locais. Numa das empresas estudadas (uma empresa industrial, de razoável dimensão, vocacionada para a exportação) foi defendido que os quadros estrangeiros apresentam uma atitude que pode prejudicar o desempenho, ao procurarem um “sol agradável, pessoas simpáticas, casa com piscina” e não estarem prontos a “dar tudo pela empresa”. Quanto aos nacionais, o facto de existir forte ligação ao país e à empresa, por antiguidade ou perspectivas de carreira interna, pode levar a uma atitude diversa: o “apego à empresa” reflecte-se na disponibilidade para trabalhar aos fins-de-semana ou abdicar de férias, por exemplo. Essa é a razão - segundo o mesmo entrevistado - por que, em várias ETN, os responsáveis internacionais concluem pela necessidade de “colocar os números 2 em números 1”.

Em terceiro lugar, foi admitido que a curta duração das estadias dos expatriados pode ser prejudicial ao seu desempenho - sobretudo quando a ETN apresenta uma orientação para o mercado. Os períodos de, normalmente, 2-3 anos passados no país revelam-se escassos para maximizar as capacidades individuais na organização. Por um lado, trata-se de pouco tempo para conhecer a realidade do mercado nacional; como foi uma vez expresso, “quando começam a conhecer o mercado vão-se embora”. Por outro lado (mesmo quando este conhecimento sucede), resultam em estratégias individuais de curto prazo (primeiro) e de contenção (depois), porque se procura rentabilizar profissionalmente a estadia. Dito de outro modo, parece assistir-se à

⁴⁵³ Foi admitido, em duas das empresas contactadas, que a existência de pré-noções sobre o país tem condicionado as atitudes iniciais dos expatriados. Numa delas, foi referido que certos responsáveis estrangeiros “têm modificado a sua noção tradicional sobre os portugueses”, depois de avaliarem o sucesso das operações (incluindo os resultados financeiros das subsidiárias locais) e o nível de desempenho dos quadros. Numa outra, desabafava-se - numa reacção contra as primeiras atitudes da sede - que “também temos massa cinzenta”.

subordinação dos cargos organizacionais a estratégias individuais - numa óptica de carreira e não de empresa -, que pode prejudicar a empresa mesmo se beneficia o indivíduo ⁴⁵⁴. Os desempenhos individuais destes gestores revelam ainda um outro limite: dado o desconhecimento (mesmo decrescente) das especificidades do meio, os expatriados acabam por ser controlados pelos subordinados nacionais mais antigos - aquilo que poderíamos designar (o que os entrevistados não fizeram) por um efeito “Sim Sr. Ministro” aplicado às ETN ⁴⁵⁵.

Outros motivos de ineficácia foram adiantados. Assim, em quarto lugar, foi mencionado o lugar específico que as filiais portuguesas ocupam no sistema internacional das ETN. Nas empresas orientadas para o mercado, dado o baixo volume de vendas ligado à dimensão do mercado nacional, a filial é vista como o lugar ideal para rodar quadros em ascensão na ETN ou, em alternativa, para colocar em Portugal expatriados em fim de carreira. Na expressão de um dos entrevistados, a razão para esta entrada é simples: “os erros na empresa custam menos caro” ⁴⁵⁶. Em quinto lugar, foi indicada a dificuldade de relacionamento entre quadros estrangeiros e nacionais (uma alusão que recorda o trabalho de Soares, 1995). Como se sabe, as diferentes práticas e culturas de trabalho de nacionais e expatriados levam, frequentemente, a dificuldades de relacionamento entre uns e outros. No limite, como foi mencionado numa das entrevistas, o grau de comunicação e motivação pode aumentar se envolver quadros nacionais, sobretudo quando se trata de lugares hierárquicos diversos (é “mais fácil”, acrescentava-se, “reportar a um português que está acima de nós nas hierarquias”) ⁴⁵⁷. Em sexto lugar, foi referida a possível não equidade entre expatriados e portugueses no que se refere a remunerações e prémios para trabalhos equivalentes. As perspectivas sobre este tema foram diversas: numa das empresas, afirmava-se que

⁴⁵⁴ Em algumas das ETN (sobretudo filiais vocacionadas para a distribuição dos produtos) este problema foi claramente destacado. Segundo um dos entrevistados, na primeira fase da estadia os expatriados querem “resultados imediatos” (a 2-3 anos), de modo a favorecer a sua carreira pessoal. Na fase final olham para as suas carreiras e “não fazem ondas”, para não prejudicar os seus objectivos internacionais. Sintomaticamente, os departamentos geridos por expatriados “são as direcções que menos evoluem”.

⁴⁵⁵ Numa das ETN contactadas o entrevistado concluiu, com um criticismo elevado em relação aos processos habituais das empresas, que “não somos uma embaixada nem um terminal de distribuição”. Este tipo de alusões foi precedido da recomendação que não gostaria de ver os comentários individualizados (“digo-lhe isto porque não é uma entrevista para um jornal”).

⁴⁵⁶ Este tipo de argumento não é válido para as empresas orientadas para a exportação (a não ser que a dimensão das operações nacionais seja reduzida). Neste caso, os “erros” cometidos podem “custar caro” à ETN global, porque os produtos exportados se disseminam por diversos mercados e podem comprometer a imagem da empresa.

⁴⁵⁷ As dificuldades de comunicação linguística não parecem, no entanto, insuperáveis. Num dos casos (uma empresa do sector industrial virada para a exportação) foi, por exemplo, admitido que “não é necessário falar português, tanto para viver em Portugal como para trabalhar”. Na maioria das outras ETN estudadas, a tónica foi semelhante. Mesmo se, por vezes, foram elogiados os avanços linguísticos registados por expatriados de topo, alguns com muito pouco tempo de residência em Portugal; ou se é considerado política (e prática) da empresa a formação em língua portuguesa (em ambos os casos, sobretudo em ETN orientadas para o mercado) - na maioria das empresas tal parece ser deixado ao critério dos expatriados.

“os portugueses compreendem o diferencial e não reclamam”; numa outra, indicava-se que existiram problemas num determinado período, quando os directores portugueses “vinham para a empresa de Fiat Uno” e os directores estrangeiros “tinham carro e vivenda da empresa” ⁴⁵⁸. Este tipo de conflito parece ser raro, porque o nível hierárquico e a competência atribuída aos quadros estrangeiros legitimam as diferenças; mas, a verificar-se, criaria uma situação onde a colonização seria não apenas “económica” como “socialmente” ineficaz.

Os problemas da “colonização” de quadros podem ser, em larga parte, resolvidos tanto pela incorporação de quadros portugueses em lugares hierarquicamente elevados da empresa - a “indigeneização” - como pela progressiva inserção daqueles últimos em saídas internacionais (ver capítulo seguinte). Alguns dos problemas das ETN parecem ser, porém, de ordem estrutural. Tal resulta, sobretudo, do papel desempenhado pelas filiais portuguesas na ETN global. Seja pela reduzida dimensão do mercado nacional (e do volume de negócios correspondente), seja pela sua separação dos centros de decisão e inovação, a dimensão relativa da empresa é, em geral, fraca. Em resultado, as condicionantes sobre o crescimento da organização e políticas de recursos humanos são fortes. Tal como foi discutido em alguns dos contactos que realizámos, é muitas vezes difícil, nestas empresas, desenvolver ou lançar novos produtos; lançar campanhas originais; alterar processos de trabalho; ou captar oportunidades de negócio ao nível mundial. As possibilidades de promoção interna são, também, diminutas, dados os poucos níveis hierárquicos existentes na filial - a hierarquia da ETN prolonga-se ao nível mundial - e a “reserva” (mais ou menos rígida) de lugares de topo para expatriados.

Apesar de não se poder generalizar facilmente para as ETN em Portugal ⁴⁵⁹, algumas ideias gerais que foram recolhidas durante a pesquisa oferecem pistas de reflexão interessantes. Um dos resultados das limitações estruturais das ETN pode ser, assim, a desmotivação (ou o “desencanto”, como nos foi uma vez sugerido) dos quadros portugueses das ETN e a consequente diminuição de qualidade do seu desempenho. Esta atitude pode ser mais intensa com os jovens licenciados ⁴⁶⁰. Uma segunda

⁴⁵⁸ Como era ainda destacado num outro caso, as situações de não equidade podem resultar, sobretudo, da conjunção de uma série de factores pontuais, incluindo o nível hierárquico e a nacionalidade (no caso de haver opção pelo salário do país de origem); estas situações são episódicas, e acontecem mesmo em países centrais (por exemplo, na filial britânica da ETN em causa já existiram subordinados alemães a ganhar mais do que chefes locais).

⁴⁵⁹ A tipologia que construímos para explicar os modos de entrada de quadros pode auxiliar a análise dos vários problemas encontrados ou mesmo distinguir a sua presença consoante tipos diversos de empresas. Nesse sentido, a separação das filiais orientadas para o mercado, cujo crescimento apresenta um forte grau de rigidez, e as vocacionadas para a exportação, cuja dimensão pode ser elevada, parece ser uma das mais operativas.

⁴⁶⁰ Como foi expresso por um dos entrevistados, o início de carreira passa, em geral, por uma elevada motivação, a que não são estranhos o prestígio das ETN e o apelo profissional e simbólico dos cargos ocupados (o “nome”, ou a carga simbólica das funções, é, em geral, atraente: cargos como *product*

consequência tem a ver com o possível maior número de abandonos destas empresas, em relação a empresas nacionais; noutros termos, pode existir maior “rotação” (*turnover*) de quadros portugueses nas ETN estrangeiras e maior fixação (devido a uma motivação sustentada e carreira estável) nas empresas portuguesas (sobretudo de grande dimensão, incluindo as já internacionalizadas) ⁴⁶¹. Estas saídas de quadros tanto podem ocorrer nos primeiros anos de carreira como representar a não retenção de quadros portugueses no topo - isto é, serem saídas “por cima”, quando já se atingiram lugares elevados da hierarquia. Neste caso - como foi afirmado numa das ETN -, os quadros portugueses saem “quando pensam que podem evoluir mais” e verificam que têm a sua progressão na carreira limitada pelos expatriados ⁴⁶².

Se os benefícios atingidos com a entrada de quadros estrangeiros (ligados aos conhecimentos técnicos e *know how*) forem ultrapassados pelos problemas existentes, a questão que se pode colocar é, então, a de como se justifica a manutenção de formas menos eficazes de “colonização”. Uma primeira resposta tem a ver com a necessidade, que já discutimos, de existirem vínculos de “confiança” entre a sede e as subsidiárias; em vários casos (sobretudo na direcção-geral e na área financeira) a manutenção de uma relação deste tipo passa pela colocação regular de quadros “centrais” para controlo directo das actividades - pois nestas áreas “importa a confiança, mais do que a competência”. É certo que a confiança exclusiva em expatriados se “esbate” com o tempo e que aumenta a depositada em quadros locais (e ainda se podem, em alternativa, desenvolver formas de controlo indirecto, como as possibilitadas pelas novas tecnologias de comunicação); é, precisamente, por isso que tende a diminuir a entrada de profissionais estrangeiros. A segunda resposta é a da própria noção de “eficácia” à escala das operações globais da ETN. Neste aspecto, a verdadeira questão resulta do papel relativo da filial portuguesa. Por um lado, a “eficácia” local pode ser interpretada como a obtenção de bons resultados internos; o facto de o mercado português ser reduzido leva, porém, à admissão de que esta rentabilidade pouco

manager, business unit manager ou *sales promotor*, por exemplo, apresentam designações que escondem, algumas vezes, a banalidade das tarefas). Simplesmente, “ao fim de 2 ou 3 anos há um choque”, quando se compreende a limitação das actividades e carreiras locais.

⁴⁶¹ No caso das empresas de capital estrangeiro, sabe-se, de facto, que existe uma “rotação” elevada de pessoal em alguns ramos de actividade (como a auditoria e a consultoria), mas a sedimentação de quadros pode ser elevada em outras. Alguma evidência disponível a propósito de empresas industriais (como a AutoEuropa) aponta, ainda, para um número importante de saídas entre os grupos profissionais mais qualificados (cf. Lima *et al.*, 1995: 864-5).

⁴⁶² O tipo de atitude dos quadros portugueses envolvidos releva mais de estratégias individuais do que de uma organização colectiva consistente (por exemplo, pressão para alteração do funcionamento interno). Tal é consonante com algumas das ideias fortes da sociologia dos quadros, nomeadamente a ligação às “classes médias” e atitudes de tipo individualista. Neste grupo, a “resistência” típica às ineficiências organizacionais - e à insatisfação em geral - é geralmente individual, traduzindo-se no abandono da empresa e não em quaisquer formas de acção colectiva (cf. Lima *et al.*, 1995: 864-5).

representa no conjunto da ETN. Por outro lado, a “eficácia” pode estar ligada à importância de Portugal como lugar de formação para quadros internacionais. Neste caso, o ganho de experiência profissional, para depois operar em estabelecimentos e mercados de maior dimensão, permite compensar os erros e as ineficiências locais.

Capítulo 16 - A Mobilidade Internacional nas Empresas Transnacionais: Incorporação e Saída de Quadros Portugueses

1 - Os Quadros Portugueses e as Empresas Estrangeiras

O estudo da mobilidade internacional dos recursos humanos de nível superior nas ETN estrangeiras que operam em Portugal não se esgota com o tema das entradas internacionais. Em primeiro lugar, há que atender ao facto de as ETN recorrerem, em grau variável, ao recrutamento local de quadros - incluindo, no caso do nosso tema de trabalho, os diplomados pelo ensino superior -, com diferentes situações hierárquicas e possibilidades de carreira na empresa. Em segundo lugar, os quadros nacionais podem ser inseridos, de forma crescente, no circuito internacional de deslocações, seja para acesso a cursos de formação, estadias técnicas de curta duração ou, no limite, carreiras internacionais “puras”. A incorporação e a saída de quadros portugueses não dependem apenas das suas características intrínsecas - como a sua disponibilidade local ou o grau de competência, por exemplo. Tal como já aludimos neste trabalho, o funcionamento dos mercados internos de trabalho “globais” das ETN apresenta condicionantes complexas, que transcendem a lógica dos mercados nacionais de trabalho. A entrada de quadros estrangeiros num país coloca sempre problemas vários: as dificuldades da “colonização” - como aquele facto é muitas vezes designado pela bibliografia nesta área - podem ser, imediatamente, financeiras mas, também, de ordem social e, inclusivamente, política. A incorporação e a saída de quadros locais podem ser vistas, desta forma, não apenas como a aplicação de uma eventual filosofia “geocêntrica” na empresa (com o recurso aos quadros mais “competentes” dos diversos países) mas, também - e provavelmente em maior grau -, como um modo de resolução dos problemas concretos com que as ETN se deparam.

1.1 - A Incorporação dos Quadros Portugueses

(a) A “Indigeneização” e os seus Limites

O conceito de “indigeneização” de quadros passa, no essencial, pela substituição progressiva de quadros expatriados, provenientes da sede ou de outras filiais da ETN, por quadros nacionais. O seu maior relevo resulta da ocupação dos lugares de “topo” da empresa: uma vez que o recrutamento de jovens quadros “locais” é vulgar em qualquer operação de investimento estrangeiro, os expatriados são canalizados para os

lugares mais elevados e é aí que se torna decisiva a visibilidade da relação entre quadros ⁴⁶³. No presente trabalho, a avaliação deste fenómeno reveste algumas características particulares. Por um lado, ele constitui, em larga medida, o “reverso” da “colonização”, sobretudo quando adoptamos uma perspectiva diacrónica dos acontecimentos. Por esse motivo, muito do que dissermos é um prolongamento do referido no capítulo anterior (e as análises efectuadas sobre aquele último tema - incluindo a tipologia avançada - têm repercussão directa no actual). Por outro lado, dadas as características da metodologia adoptada, os enunciados a estabelecer serão apenas indicativos (ver **Anexo 1**). Uma vez que, por exemplo, um dos critérios utilizados para a selecção da amostra de empresas foi a repartição (mais ou menos) equitativa entre empresas dirigidas por estrangeiros e por nacionais, pouco pode ser generalizado para o grau de ocupação respectivo dos cargos máximos da organização.

Se considerarmos a “indigeneização” no plano dos factos quantitativos, esse fenómeno parece constituir a regra no investimento estrangeiro em Portugal. Tal havia sido, aliás, sugerido no capítulo anterior: a análise da variável antiguidade da operação, ou fase de desenvolvimento, das empresas demonstrava a progressiva incorporação de quadros nacionais nos estabelecimentos locais das ETN, incluindo a ocupação dos lugares de “topo” da empresa - facto também estabelecido pela bibliografia internacional. Em praticamente todas as empresas contactadas neste trabalho se verificou, ao longo do tempo, uma diminuição gradual do número de expatriados (nas várias acepções que têm as colocações internacionais em Portugal) e um correlativo aumento dos quadros portugueses, quer quanto ao volume total de quadros quer quanto à detenção de cargos de “topo”. As modalidades desta substituição foram várias: tanto se encontraram casos de numerosas entradas iniciais, seguidas de uma saída gradual; como empresas com um escasso número de cargos inicialmente atribuídos a estrangeiros (no limite, apenas a direcção-geral), seguidos de substituições pontuais. O volume retrospectivo e a velocidade de desaceleração apresentaram-se, também, diversos: os extremos variaram entre empresas industriais (sobretudo vocacionadas para a exportação), onde volume inicial e desaceleração foram máximos; e empresas orientadas para o mercado interno, onde esses indicadores se revelaram mínimos. A selectividade profissional destes movimentos foi, naturalmente, elevada: a maior parte das substituições começou por ocorrer ao nível de quadros ou chefias intermédias,

⁴⁶³ O termo “indigeneização” é, como vimos no capítulo 8, vulgar na bibliografia sobre a mobilidade internacional de quadros (cf., por exemplo, Ford, 1992). Ele tem vindo, também, a ser utilizado pela bibliografia económica sobre a internacionalização das actividades numa acepção mais ampla. A “indigeneização” das operações passa, sobretudo, pela sua maior inserção nas economias locais ou, por outras palavras, pela maior articulação com o tecido sócio-productivo, incluindo - precisamente - o recrutamento e formação de técnicos nacionais (cf., por exemplo, Coelho, 1995).

enquanto os lugares de “topo” registaram maior inércia à substituição por quadros nacionais.

A evidência empírica recolhida demonstrou ser, nestes diversos aspectos, abundante. Os volumes de substituição envolvidos na “indigeneização” foram, por vezes, elevados. Em algumas empresas industriais estudadas, com um número máximo de expatriados no momento do arranque (operações novas ou aquisição de operações já existentes), foram encontradas reduções de 400 “expatriados” para 130, em aproximadamente dois anos (considerando, num sentido amplo daquele termo, estadias curtas de algumas semanas); de 150 para 35, em oito anos; ou de 90 para 10, em dez anos. Se bem que nem todas estas variações representem substituições efectivas, uma vez que muitas tarefas tiveram um carácter meramente pontual (instalação de máquinas, tarefas típicas das fases de arranque, etc.), em muitos casos tal traduz incorporação progressiva de quadros locais - o que se confirma por muitas das estadias se terem destinado a dar formação ⁴⁶⁴. Os mínimos de variação foram encontrados, como se esperaria, em ETN vocacionadas para a distribuição de produtos manufacturados ou prestadoras de outro tipo de serviços. Ainda aqui as diferenças se revelaram, porém, significativas. Numa ETN distribuidora foi, por exemplo, indicada uma diminuição de cerca de 7 para 2 expatriados em oito anos (embora noutras o número de colocações em Portugal tenha sido sempre escasso e pouco tenha variado ao longo do tempo). Numa ETN dos serviços afirmou-se que, em cerca de 15 anos, o número de quadros estrangeiros “transferidos” (estadias longas) diminuiu de cerca de 10% para 1-2% dos quadros da empresa. Em todas as empresas contactadas a tendência foi a de se manterem “fechados”, durante um maior período de tempo, os cargos de gestão mais elevados.

A substituição progressiva de quadros expatriados por nacionais está, também, incorporada no discurso oficial das empresas, podendo por vezes situar-se no patamar de uma política deliberada. No caso das empresas industriais, os argumentos utilizados tiveram, aparentemente, um cariz mais utilitário. Numa das maiores ETN contactadas (com um numeroso grupo de expatriados) foi afirmado que o grau de incorporação de recursos humanos locais depende quer de razões económicas, dados os custos directos e “associados” dos expatriados, quer da formação dos portugueses na empresa. Não espanta, assim, que a redução do número de estrangeiros seja um dos objectivos

⁴⁶⁴ Noutras empresas industriais a variação foi, também, significativa. No caso de operações construídas de raiz (ou aplicação de novas tecnologias), a redução de cerca de 1/3 do número de profissionais estrangeiros em períodos inferiores a uma década foi encontrada algumas vezes; e, em empresas já instaladas (com boas *performances* internas), assistiu-se mesmo à “indigeneização” completa dos quadros (ausência de quadros estrangeiros) em períodos que, também, não ultrapassaram os dez anos.

explícitos e que se encare com normalidade a existência de um valor reduzido de entradas no futuro - altura em que as condicionantes técnicas serão substituídas pela necessidade de ter em rotação um mínimo de quadros com “perspectiva internacional”⁴⁶⁵. No caso das empresas vocacionadas para os serviços, a ideia da substituição parece passar por uma cultura de gestão mais explícita. Numa das ETN estudadas foi afirmado que a “filosofia da empresa” é basear-se em quadros locais, embora tal não deva prejudicar os contactos entre países e se deva “tirar partido da partilha de conhecimentos internacionais”. O principal factor a ter em conta, neste aspecto, é o “amadurecimento” das operações num determinado país: na expressão utilizada pelo entrevistado, a regra habitual da empresa é simples: “quanto mais maduro, menos estrangeiro”. Quer nos casos de empresas industriais quer de serviços, a incorporação de quadros nacionais tem ainda mais significado se pensarmos que a lógica dos cargos de gestão é relativamente independente da restante afectação de trabalho. Se a incorporação de trabalhadores pouco qualificados é uma das razões de localização do IDE em Portugal (o que pode passar, mesmo, por cláusulas específicas nos contratos de investimento), ao nível dos quadros são políticas voluntárias da empresa que determinam a sua afectação diferencial⁴⁶⁶.

A “indigeneização” não constitui, porém, um facto universal. Apesar de a podermos facilmente estabelecer como regra de evolução, algumas excepções importantes se podem destacar. Em primeiro lugar, existem factores que conduzem ao que podemos designar como *limites à indigeneização*. Na prática, estes traduzem-se em situações de quase estabilidade, no tempo (ou, pelo menos, muito lenta diminuição), do número de expatriados; ou na existência de um nível mínimo a partir do qual não sucederão substituições. Tal pode acontecer com ETN que sempre contaram com uma presença reduzida de quadros internacionais em Portugal (em alguns casos, a política

⁴⁶⁵ Alguns critérios não utilitários estão, porém, presentes no sector industrial. Numa outra grande ETN industrial foi, por exemplo, explicitada a necessidade de aquisição da cultura organizacional. O objectivo, segundo o entrevistado, é “transmitir o controlo” a uma “nova geração de portugueses, formados na empresa”, depois de terem adquirido as capacidades técnicas necessárias mas, também, a cultura e a filosofia da empresa.

⁴⁶⁶ A substituição de quadros expatriados por nacionais, incluindo a colocação de portugueses ao nível da direcção-geral da empresa, está amplamente descrita em textos de divulgação sobre as ETN. Um texto acerca da experiência da Siemens (empresa industrial e de distribuição), onde se relata a substituição do administrador-delegado alemão por um português (depois de o primeiro ter dirigido durante 25 anos a filial portuguesa), vai nesse sentido. O quadro nacional, formado na Alemanha e EUA, havia já feito um percurso internacional, nessa e em outra ETN. Na sua própria expressão, “há dez anos fui o primeiro português a acreditar que não havia lugares reservados para alemães ou estrangeiros no nosso país. Antes pelo contrário, havia uma política de escolher, sempre que possível, uma administração portuguesa”. Hoje, segundo ele, “mais de 99% dos quadros da Siemens são portugueses” (“A locomotiva da Siemens - Ao longo do último quarto de século, Wolfgang Bühler fez vingar a multinacional alemã em Portugal”, *Expresso*, 1/1/95). Um segundo texto, sobre a Arthur Andersen (ETN de auditoria e consultoria), acerca da substituição do último sócio (*partner*) estrangeiro residente no país por um português, aponta para as mesmas conclusões. Segundo o relato, a substituição por nacionais foi o resultado de um processo gradual, que se insere numa filosofia bem sedimentada da empresa (“A idade adulta”, *Expresso*, 26/11/94).

da empresa-mãe é manter os vínculos internacionais desses cargos, não os libertando para nacionais); ou em empresas que, mesmo tendo conhecido substituição, assistem numa dada fase a uma travagem do processo. O facto de a sede não pretender abdicar de alguns dos cargos de topo pode resultar de uma estratégia deliberada de manutenção de controlo directo (normalmente através das direcções geral e financeira) ou, em alternativa, da reserva desses cargos para quadros em rotação. Em ambos os casos, os “limites” à incorporação dos recursos humanos locais são evidentes ⁴⁶⁷.

A segunda excepção considerada é a existência de situações que podemos designar como *retrocessos*. Estes consistem, no essencial, no regresso a uma gestão por expatriados, depois de uma fase de “indigeneização”. Tal pode suceder por diferentes razões. Por um lado, podem resultar de uma crise na ETN global. As suas consequências tanto podem ser uma maior centralização das operações como algumas reestruturações de pessoal noutros estabelecimentos, incluindo fecho de fábricas, despedimentos e necessidade de enviar pessoal para outras filiais. Em ambos os casos, assistimos a uma “centrifugação de quadros” que pode afectar subsidiárias particulares. Por outro lado, podem decorrer de uma crise na empresa local. Neste caso, são os maus resultados da filial portuguesa - ou um ambiente de crise mais geral no país - que levam a um aumento do controlo, que pode passar pela entrada de novos expatriados. Finalmente, os “retrocessos” podem resultar de factores técnicos, em particular a abertura de novas instalações produtivas, a aplicação de novas tecnologias ou a introdução de novos produtos. Neste caso, o aumento de entradas de expatriados pode ocorrer pontualmente (por exemplo, para a direcção de uma fábrica) ou, pelo contrário, sob uma nova “vaga” de expatriados - algo que pode ser expresso como uma “colonização tardia”.

⁴⁶⁷ No nosso trabalho, algumas empresas nesta situação foram detectadas. Em algumas ETN distribuidoras, os expatriados foram sempre “muito poucos” e os seus cargos subsistem como internacionais. Segundo um dos entrevistados, o sentido de evolução foi “estático”: “sempre houve estrangeiros como director-geral e director financeiro”. Numa ETN industrial e distribuidora, onde os expatriados têm sido em maior número, foi admitido que vários dos cargos de direcção a eles atribuídos são “permanentes”. Tal resulta, na expressão do entrevistado, dos “lobbies sectoriais” da sede, que pretendem ter os seus homens de confiança nos departamentos respectivos das subsidiárias ou, em alternativa, assegurar carreiras internacionais aos seus quadros de topo. Os “limites” podem ser mais ou menos amplos. No ponto máximo, uma ETN contactada (filial de distribuição) revelou ter, pelo menos, três cargos com estas características: direcção-geral, financeira e de *marketing* - que muito dificilmente serão atribuídos a nacionais. No mínimo, outra das ETN estudadas (área da exportação) referiu apenas a direcção-geral (a propósito dos cargos de gestão, foi afirmado que “daqui a dez anos é provável que tenhamos tudo português, excepto o director-geral”).

(b) *As Causas da Substituição*

Perante os factos estabelecidos, as causas da “indigeneização” parecem remeter, em larga medida, para as condicionantes já focadas acerca da “colonização”. Em primeiro lugar, elas ligam-se aos problemas directos das entradas internacionais: elevados custos financeiros das colocações; problemas individuais e familiares de adaptação; e alguma ineficácia económica, nomeadamente a que se prende com um conhecimento insuficiente do mercado (quando tal é relevante). Estes factores funcionam, pela negativa, como causas de incorporação dos quadros nacionais. O facto de estes últimos serem mais “baratos”, para igual função económica; estarem melhor enraizados no país; e conhecerem em profundidade o mercado (e a língua) local - representam o inverso daquelas explicações. Articuladas com estas, as variáveis relevantes para explicar a “indigeneização” são, ainda, as mesmas que foram focadas a propósito da entrada de quadros: antiguidade da operação; orientação para o mercado e, correlativamente, ligação (da empresa ou ocupação em causa) aos serviços; e actividade prévia da empresa, sobretudo quando em boas condições económico-financeiras. Embora de uma forma não rígida, todos estes factores favorecem a incorporação de quadros nacionais, mesmo quando tal passou por um escasso volume inicial de entradas ⁴⁶⁸.

Em segundo lugar, a substituição pode resultar de políticas de recursos humanos estruturadas com esse objectivo. Devem relevar-se, por um lado, as políticas de gestão deliberadamente “policêntricas” ou “geocêntricas”. O facto de a “descentralização” dos recursos humanos ser a imagem de marca de algumas ETN ou de outras expressarem argumentos do tipo “temos uma cultura muito forte” e “não somos *nationalistic minded*” - revela objectivos ideais que, em alguma medida, têm uma tradução prática no terreno. Podemos, por outro lado, considerar os raciocínios explicitamente “políticos” das ETN. Sabe-se que a “colonização” coloca alguns problemas no país e na empresa em causa; acerca desse ponto, são conhecidas reacções negativas por parte das autoridades nacionais (durante os processos de negociação) e dos quadros locais, bem como estratégias das sedes para adequação aos desejos locais. Alguns momentos de ruptura constituem, finalmente, causas de “indigeneização”. Tal sucede, sobretudo, quando se

⁴⁶⁸ A existência de uma reduzida “colonização” é, de alguma forma, uma afirmação implícita de maior necessidade de recrutamento de quadros nacionais. No limite foi verificada, por exemplo, a existência de uma ETN cujo “arranque”, em Portugal, foi efectuada apenas por quadros portugueses, e que nunca contou com nenhum “expatriado” (permanente) no seu seio (naturalmente, tratou-se de uma pequena ETN da área dos serviços). Esta situação - um “arranque” totalmente português - representa uma “indigeneização” prévia dos profissionais locais, não se colocando nunca a hipótese do recurso a quadros externos. Noutros casos verificamos que empresas (mesmo industriais) adquiridas por estrangeiros em boas condições económicas apresentam, desde o seu início, uma forte componente de gestão portuguesa.

verificam momentos de crise nas operações locais (os quais, desta forma, se constituem tanto em causa de “retrocessos” como de “avanços rápidos”).

Em terceiro lugar, e para além destes motivos causais, o facto de a oferta no mercado de trabalho nacional, interno e externo à empresa, ser considerada suficiente pelas ETN constitui uma condição necessária de “indigeneização”. A ocupação, pelos quadros nacionais, de determinadas posições na organização só é possível quando a sua formação e experiência, na actual empresa ou em emprego anterior, lhes atribuiu as qualificações de tipo profissional (informais) suficientes para o cargo ou quando a ETN considera que o sistema educativo nacional fornece as qualificações (formais) necessárias para o desempenho das funções. Neste último aspecto, aquilo que encontramos é um reconhecimento *de facto* dos diplomas portugueses. Se lembrarmos os pontos discutidos no capítulo 13, confirmamos que as ETN instaladas no país ignoram a legislação produzida para os reconhecimentos internacionais - ao mesmo tempo que promovem, no seu interior, uma abundante circulação de diplomados. A questão que foi colocada a todos os directores de recursos humanos acerca da relevância da legislação europeia sobre livre circulação e reconhecimento de diplomas para as movimentações de pessoal na ETN recebeu, invariavelmente, como resposta a ideia da sua quase nula importância.

O confronto entre uma lógica mais “política” ou “económica” de actuação, ou entre uma lógica de carreiras “nacionais” e “internacionais”, revela, no entanto, alguns motivos de tensão particulares. Em algumas das entrevistas, a referência à substituição dos quadros passou, por vezes, por frases de cariz mais ou menos nacionalista. Estiveram, neste caso, as alusões ao “colonialismo” das ETN; ao facto de os quadros provenientes da sede se “acharem os melhores”, revelarem “nacionalismo” ou “alguma arrogância”; e algumas empresas “enviarem o refugo” ou “a mediocridade” para Portugal. O importante a salientar, a este respeito, é que não parece ser uma afirmação “nacionalista” oriunda da esfera não económica que impõe este tipo de atitude (não se trata, por outras palavras, de um equivalente da reacção “xenófoba” que se verifica a propósito dos migrantes de classes baixas). A propriedade do capital apresenta-se, neste aspecto, como um travão à resistência que, mesmo no seio das classes mais elevadas, pode ocorrer em relação a estrangeiros - como sucede com os brasileiros “independentes” (ver capítulo 14). É certo que a linguagem “anti-colonial” resulta, algumas vezes, de factores políticos e culturais que pouco têm a ver com a biografia da empresa (tal como quando se reivindica a existência de “massa cinzenta” no país, o que nem sempre os “estrangeiros” compreendem). Mas aquilo que parece existir, na maioria dos casos, é a afirmação da maior eficácia económica que resulta do

“aportuguesamento” (como nos foi uma vez expresso) dos quadros ou, em alternativa, da criação de carreiras individuais que minimizem a presença de entidades “externas” ao sistema hierárquico local. Em nenhuma entrevista foi colocada em causa a existência de controlo exterior sobre as operações nacionais.

1.2 - A Saída de Quadros Nacionais

Embora devamos resistir a uma visão “linear” da evolução da mobilidade internacional de quadros, a verdade é que uma das principais regularidades detectadas corresponde a uma perspectiva deste tipo. Está, neste caso, a descrição das várias fases de mobilidade, num processo em que a uma entrada maciça de expatriados se sucede uma substituição progressiva por nacionais e, posteriormente, a saída internacional destes últimos. É certo que, como já salientámos, devemos cruzar a informação ligada às “fases de desenvolvimento” com uma série de outras variáveis: tipo de actividade, estratégia de penetração no país, nacionalidade da empresa ou conjuntura social e económica. Ainda assim, quer a bibliografia internacional quer a pesquisa que realizámos conduzem a uma evolução simples, quando a análise é depurada de outros factores “perturbadores”. Em Portugal, a ideia de que o “crescimento” das empresas multinacionais se processa segundo um padrão evolutivo de mobilidade é, também, comum. A avaliação dos processos de mobilidade de quadros, incluindo as entradas, substituição e saídas, tem levado a conclusões que correspondem àquela descrição. A analogia biológica tem sido, aliás, sugestiva desta interpretação: a ideia de que os processos de mobilidade evoluem segundo um ciclo de vida próprio, com um processo de crescimento inicial, caracterizado por entrada de quadros, a que se segue uma “idade adulta”, ligada à indigeneização e saída, tem sido veiculada pela imprensa geral ou especializada portuguesa ⁴⁶⁹.

A existência de saída de quadros nacionais para outros estabelecimentos (sede ou subsidiárias) das ETN foi detectada na maioria das empresas contactadas. O tipo de movimentos em questão não foi objecto de uma delimitação pormenorizada: inquiriram-se, nas várias ETN, as saídas que possuísem uma “duração significativa” (com, pelo menos, algumas semanas ou meses de extensão), tentando ainda separar-se as

⁴⁶⁹ Um texto exemplar desta perspectiva, intitulado precisamente “A idade adulta”, foi recentemente publicado a propósito de uma multinacional instalada em Portugal - a Arthur Andersen. Segundo o artigo em causa, a filosofia da empresa é procurar que os nacionais adquiram o seu controlo, mas tal só se passa na “idade adulta”: “Embora a filosofia de Arthur Andersen, uma multinacional da consultadoria, seja a de procurar que sejam nacionais a tomar conta dos escritórios nos diferentes países, considera-se que quando isso acontece num escritório, num determinado país, é porque esse escritório atingiu a idade adulta”. Ainda segundo o mesmo texto, o próximo objectivo, de um ponto de vista de “maturidade”, é “exportar pessoas” (“A idade adulta”, *Expresso*, 26/11/94).

destinadas a frequência de cursos de formação e as ligadas ao exercício de uma tarefa profissional. No essencial, o objectivo desta definição ampla foi excluir as muito curtas “viagens de negócios”, para participação em reuniões ou exercício de tarefas pontuais, que se sabe serem generalizadas. Tendo em conta uma delimitação deste tipo, a grande maioria das 19 empresas estrangeiras que faziam parte da amostra revelou saídas internacionais de quadros portugueses. O enquadramento e finalidade destas deslocações foram diversos. Elas variaram entre saídas enquadradas em políticas deliberadas, mais ou menos bem estruturadas, e saídas pontuais, destinadas ao aproveitamento de oportunidades específicas; e oscilaram entre curtas estadias para formação e longas permanências, por alguns anos, para desempenho de cargos particulares (embora tenham sido raros os casos de portugueses em circulação internacional permanente - pois a maioria regressa directamente à origem). A distribuição destas ocorrências nas ETN estudadas foi heterogénea: a ligação de cada um destes movimentos a “tipos” específicos de empresas não foi inteiramente clara ⁴⁷⁰.

(a) Características Individuais e Funcionais

Apesar da variação nos padrões de mobilidade, as características dos profissionais deslocados apresentam, no global, alguma regularidade. O seu volume é, antes de mais, reduzido. Exceptuando alguns casos pontuais de actividades de formação, sobretudo nos momentos de “arranque”, em que as estadias no exterior são numerosas, o número de “expatriados” portugueses tende a ser diminuto. Na grande maioria das empresas que registaram movimentos deste tipo, o número de portugueses no exterior não tem excedido, habitualmente, os dois ou três indivíduos - embora a sua “rotação” aumente o conjunto dos que já tiveram estadias no estrangeiro (uma única empresa constituiu a excepção, com mais de uma dezena de expatriados portugueses

⁴⁷⁰ Se considerarmos apenas as saídas com objectivos profissionais precisos (excluindo a frequência de cursos de formação), políticas deliberadas e regulares de saída foram detectadas em 7 das ETN estudadas. A maioria destas empresas são grandes filiais de fabrico e distribuição, com uma implantação no país de tipo “misto” (instalações industriais e aparelho de distribuição). A existência de saídas pontuais de quadros foi encontrada em 5 outras ETN; mas se lhes acrescentarmos aquelas que enunciaram que estão “em curso”, ou em preparação, as primeiras saídas, obteremos um total de 8 ETN. Estas são tanto empresas industriais, como filiais distribuidoras ou de serviços em Portugal. Apenas em 4 das empresas contactadas não foram detectadas deslocações ao estrangeiro por períodos significativos. Neste caso, o único traço consistente é o facto de algumas (2 destes casos) se ligarem a sectores industriais tradicionais e possuírem uma dimensão reduzida. A ausência de regularidades sistemáticas no domínio da mobilidade internacional de quadros é, ainda, exemplificada pelo caso aparentemente “atípico” de uma das filiais distribuidoras estudadas. O seu grau de saídas internacionais é dos mais baixos que encontrámos: as únicas situações de saída foram para frequência de cursos rápidos de formação. Entre as empresas estudadas trata-se, no entanto, de uma das filiais com maior presença de quadros portugueses no “topo” - mas onde nenhum realizou uma carreira internacional ou passou por estadias significativas no estrangeiro. Inversamente, filiais distribuidoras onde a internacionalização dos quadros portugueses tem sido forte apresentam, ainda hoje, uma sub-representação de nacionais nos cargos de maior relevo.

na actualidade). Apesar de uma pesquisa aprofundada sobre as características individuais não ter sido efectuada, alguns dos atributos destes quadros são, também, recorrentes. Quanto ao género, as suas características não diferem muito do habitual nos movimentos internacionais: a larga maioria dos deslocados são do sexo masculino (nas ETN contactadas foram encontradas, apenas, duas situações de mulheres expatriadas - uma actualmente, outra no passado). A estrutura etária, por seu lado, parece ser menos dispersa e mais jovem do que a dos quadros colocados em Portugal. O facto de ocuparem, na generalidade dos casos, cargos intermédios ou pouco avançados na carreira organizacional explica, naturalmente, a predominância de profissionais com idade menos avançada. No geral, muitas das saídas de portugueses envolvem quadros jovens, em progressão inicial na carreira - pelo que só a prazo poderemos entrar numa “idade adulta” de migrações.

Quanto aos níveis hierárquicos, são raros os casos de ocupação de postos elevados. O facto de - como já referimos - a estrutura hierárquica das filiais portuguesas ser limitada no topo (um cargo elevado, em Portugal, representa uma posição pouco mais que intermédia, ao nível global) explica parte das posições ocupadas pelos nacionais (como era dito por um dos entrevistados, os cargos que os portugueses vão ocupar são “mais para cima para nós, mais para baixo para eles”). O facto de lhes ser difícil realizar carreiras internacionais típicas exclui-os da ocupação de cargos mais elevados no exterior. Se acrescentarmos, ainda, os argumentos de que a maior facilidade de movimentação ocorre nas idades jovens e que muitas das estadias se devem a uma necessidade de formação, podemos concluir por um amplo leque de razões que justificam a sua inferior condição hierárquica. Tal regularidade não impede, porém, algumas excepções. Deste ponto de vista, alguns casos esporádicos de “sucesso” foram encontrados: quadros portugueses que, individualmente ou através de uma lógica empresarial própria (empresas globalmente de sucesso), conseguiram atingir cargos de “primeira linha” no exterior ⁴⁷¹.

A ocupação de áreas funcionais é mais dispersa. Significativamente, parte importante (talvez a maioria) dos profissionais deslocados ocupa cargos na área dos serviços. Com alguma probabilidade, tal sucede devido ao facto de ser aí que é maior a possibilidade de ascensão profissional de quadros portugueses e maior a sua projecção

⁴⁷¹ A ocupação, por quadros portugueses, de cargos de “topo” no estrangeiro, incluindo a direcção-geral de outras filiais ou a responsabilidade por grandes áreas funcionais, foi encontrada de forma ocasional. Apesar de não termos realizado a quantificação rigorosa dos profissionais saídos, aquela situação verificou-se em 3 das ETN estudadas: em 2, de forma isolada (expatriados portugueses que ocupam cargos de “topo” em Espanha e na Inglaterra); outra - uma aparente excepção -, que tem exportado sistematicamente vários quadros de “topo” para a sede e outras filiais (Inglaterra, Alemanha, Brasil, etc.). Estes indivíduos são os únicos que deverão prosseguir “carreiras internacionais” e não regressar a Portugal após poucos anos no estrangeiro (em um ou dois países), como é habitual na maioria dos casos.

internacional - entre outros motivos, porque são os cargos que menos apelo exercem sobre os expatriados e se trata de preparar a ocupação de posições de “topo” nas filiais portuguesas. Foram, assim, encontrados profissionais que exercem funções em cargos de direcção, habitualmente intermédia, nas áreas do *marketing*, assistência pós-venda, cargos administrativos, recursos humanos ou relações públicas (estes dois últimos, de forma significativa - pela proximidade linguística que exigem -, em Espanha). A existência de saídas para o estrangeiro de “especialistas” de diversa ordem, em áreas estritamente técnicas da indústria e serviços (engenheiros e consultores, por exemplo) ou, mais recentemente, de informáticos, revela, no entanto, alguma heterogeneidade funcional das saídas dos portugueses - apesar de se saber que as possibilidades de “ascensão” profissional interna são mais problemáticas nestes cargos, devido ao maior peso relativo dos expatriados estrangeiros em Portugal.

A análise pormenorizada das qualificações detidas pelos quadros emigrados revela uma singularidade importante das movimentações. A maior parte das deslocações para o exterior parece ocorrer com indivíduos que dispõem de diploma de nível superior; tal tendência corresponde, também, à selectividade existente nos percursos internacionais das ETN, reflectidas no peso das entradas de licenciados no país ⁴⁷². O cruzamento de alguns vectores específicos da sociedade portuguesa explica, ainda, alguma particularidade: a maior abertura ao investimento estrangeiro corresponde, cronologicamente, à explosão de diplomados do pós-1974; não admira que muitas saídas internacionais de relevo só agora surjam - e sejam, simultaneamente, de quadros jovens (recentemente recrutados) e licenciados. Algumas importantes excepções foram, no entanto, encontradas. Por um lado, algumas das saídas na área comercial revelam um peso significativo de quadros com formação não superior. Como sucede, no interior das filiais portuguesas, com muitas das promoções nesta área - quem chefia as vendas nem sempre são quadros diplomados -, as saídas internacionais prescindem, algumas vezes, de uma credencial formal ⁴⁷³. Por outro lado, o peso do

⁴⁷² O argumento de que os objectivos empíricos do actual trabalho poderiam enviesar a avaliação comparativa dos grupos profissionais deslocados não é completamente válido. De facto, mesmo se o enunciado de partida correspondia, no plano teórico, ao universo dos licenciados, a escassez de movimentações e a abertura empírica existente na inquirição (no caso dos portugueses perguntava-se, por exemplo, pela existência de quadros não licenciados emigrados) (ver **Anexo 1**) parecem apontar para a validade geral daquela asserção. Se, no caso das entradas de quadros estrangeiros, este ponto nem sempre foi explicitado (mas a proporção de licenciados na população activa de “topo” dos países emissores faz supor a sua elevada representação), as saídas de portugueses foram objecto de uma atenção particular. Em várias das ETN estudadas destacou-se, desta forma, o efeito do diploma na probabilidade de migrar. Segundo a maioria dos responsáveis de pessoal, nos últimos anos quase todos os recrutamentos de quadros têm sido de graduados pelo ensino superior - e são estes que mais vezes são colocados perante a possibilidade de saída internacional. O facto de, algumas vezes, ter sido sublinhado que alguns dos emigrados “são MBAs” revela o peso que as credenciais formais detêm neste processo.

⁴⁷³ Este tipo de constatação encontra-se num texto recente sobre as carreiras internacionais dos portugueses: ao comparar-se o perfil dos quadros portugueses internacionais em duas ETN instaladas no

diploma é menor em alguns cargos subalternos (chefias de nível inferior) na área dos serviços. Em 2 das ETN foram encontrados quadros portugueses não licenciados que exercem funções desse tipo no estrangeiro - Brasil e China -, em apoio às operações da empresa-mãe. Se ambos os tipos de saídas revelam o atraso português ao nível da educação - pois muitos dos “quadros” portugueses tiveram formação por experiência e não dispõem de credenciais escolares avultadas (ver capítulo 9) -, eles podem também indiciar alguma menoridade hierárquica da emigração. De facto, para além dos cargos para jovens diplomados já referidos, a fronteira existente entre os quadros de estatuto inferior e os trabalhadores manuais altamente qualificados pode ser ténue e revelar uma inserção específica do país na mobilidade internacional. O aumento de qualificação da emigração portuguesa, já patente nos anos 80 (ver capítulo 14), pode oscilar entre os grupos de topo e um segmento profissional de *blue collars* - e situar-se abaixo do estatuto dos migrantes dos países tipicamente centrais.

Se, a título de exercício, procurássemos calcular os “saldos migratórios” das ETN estudadas, tanto no que respeita ao volume absoluto das migrações como às desiguais condições hierárquicas envolvidas, obteríamos uma síntese de alguns dos pontos que temos vindo a abordar. Os valores correspondentes encontram-se no **Quadro 16.1**: nele consta o número de empresas (entre os estudos de casos realizados) que se poderiam considerar fortemente importadoras de quadros (entradas líquidas de quadros com posição hierárquica superior à das saídas - o que designámos por “saldo duplamente negativo”); situações intermédias; e ETN fortemente exportadoras (saídas líquidas de quadros com posição hierárquica superior à das entradas - “saldo duplamente positivo”)⁴⁷⁴. Apesar do carácter impreciso desta quantificação, o certo é que a leitura do quadro é reveladora da situação de muitas ETN a operar em Portugal. Assim, quase 2/3 das empresas estudadas enquadram-se no segmento “duplamente negativo”: recebem mais quadros do que aqueles que emitem; e o estatuto hierárquico das entradas é superior ao das saídas. Tal aponta, claramente, para uma situação periférica da filial portuguesa na ETN mundial. Em perto de 1/3 das ETN o panorama é ligeiramente mais favorável: desta vez, o saldo é positivo em volume absoluto (maior exportação do que importação

país - a Rank Xerox e a Ford Lusitana -, revela-se o peso inferior de diplomados na primeira, o que é explicado pela sua origem na área das vendas (cf. Pinto, 1996: 58).

⁴⁷⁴ A lógica aritmética destes “saldos” não é rigorosa. De facto, as situações de “entrada” e de “saída” líquidas deveriam ser apenas calculadas com base no valor absoluto de entradas e saídas de quadros; e os saldos deveriam ser “positivos” quando as entradas fossem mais elevadas do que as saídas (o que é o contrário do que agora supomos). No nosso caso, a ausência de informação estatística rigorosa, a importância da vertente hierárquica e o facto de pretendermos vincar, de forma simbólica, o carácter mais ou menos “central” das filiais portuguesas - conduziram a um procedimento diverso. A operacionalização dos “saldos” aqui apresentados foi, assim, particular: o balanço entre as entradas e as saídas em “volume” foi rudimentar; o saldo segundo a “posição hierárquica” foi obtido de forma impressiva - pois não poderia ser objecto de quantificação; e os “sinais” (positivo e negativo) adoptados resultaram da centralidade relativa da filial portuguesa.

de quadros), embora continue negativo em nível hierárquico; por outras palavras, as (poucas) entradas que existem são estatutariamente mais importantes do que as (muitas) saídas (por exemplo, entrada de poucos directores de topo e saída de vários chefes de nível inferior). Apenas 2 das ETN estudadas constituem excepção a estas formas de dependência: numa delas não há movimentos internacionais significativos; e a outra é claramente exportadora - isto é, globalmente “central”. Significativamente, estas últimas são empresas que, antes de serem adquiridas pelo capital estrangeiro, estavam instaladas e funcionavam em condições favoráveis.

Quadro 16.1
OS “SALDOS MIGRATÓRIOS” DAS ETN EM PORTUGAL

	Volume	Posição Hierárquica	Nº de Empresas (Estudos de Casos)
Saldo duplamente negativo	–	–	11
Saldo intermédio	+	–	6
Saldo nulo	0	0	1
Saldo duplamente positivo	+	+	1

Fonte: Quadro construído pelo autor

(b) As Causas da (I) mobilidade

Tal como aconteceu quando analisámos as causas da entrada de quadros internacionais, o estudo dos factores causais das saídas pode ser realizado segundo uma perspectiva macro e micro das migrações. O mesmo pode, aliás, ser tentado se procurarmos explicar o baixo nível de saídas: os motivos para a reduzida mobilidade dirigida ao exterior tanto podem buscar-se em condicionantes organizacionais como na relutância individual. Do ponto de vista macro, a aquisição de formação foi a única causa para a saída de quadros nacionais referida por praticamente todas as ETN contactadas (as únicas excepções foram de empresas ligadas a sectores tradicionais). A formação pode ser adquirida com graus de formalidade diversos: ela pode consistir na frequência de cursos formais de aprendizagem ou, numa acepção mais ampla, no exercício de tarefas em que a componente de formação seja elevada, incluindo o ganho genérico de “experiência profissional” (situação onde a fronteira com o exercício profissional é

imprecisa)⁴⁷⁵. Em função deste enquadramento, as estadias têm uma duração variável, oscilando entre as poucas semanas, sobretudo no primeiro caso, e alguns meses ou anos (a duração média dos *assignments*), no segundo. Os motivos próximos das deslocações são duplos. Por um lado, devem-se a necessidades técnicas das empresas, nomeadamente nas fases de arranque, introdução de novos produtos ou alteração dos processos de trabalho; por outro, enquadram-se em processos de desenvolvimento de carreira. Estes “percursos de aprendizagem” são, como se esperaria, reservados sobretudo para quadros jovens na empresa. A necessidade de aquisição de formação e de contacto com a cultura organizacional são mais importantes nessa fase e justificam que, por vezes, se atribuam “quotas” de deslocações anuais para cada filial. A formação pode ser, finalmente, obtida em diferentes locais da ETN global: na sede (o que parece suceder em maior grau), noutras filiais (especializadas no produto ou área que se irá desenvolver) ou em centros de formação especializados.

A aplicação de *know how* foi o motivo enunciado por um segundo maior grupo de empresas para justificar saídas internacionais. Apenas este caso pode constituir, em rigor, uma “exportação” de conhecimentos, o que posicionaria os quadros e os estabelecimentos portugueses numa condição mais favorável face à ETN global (isto é, conferiria centralidade em matéria de conhecimentos e domínio de tecnologias). A invocação deste critério foi realizada, de forma explícita, por poucas empresas; mas se conjugarmos aquelas que o fizeram com as ETN que relataram saídas de quadros para exercício de cargos específicos (quer na área técnica quer de gestão) sem componente directa de formação, poderemos encontrar outras situações. No total, estiveram nesta condição “mista” 12 empresas (embora em muitas delas tal critério só se possa aplicar a casos episódicos de deslocação); a elas poderão ainda juntar-se 3 ETN que relataram estar “em curso” as primeiras saídas de “especialistas”. Do ponto de vista das empresas de destino, tais movimentos poder-se-ão referir às causas “técnicas” de imigração referidas no capítulo anterior; o facto de os movimentos se inserirem em trocas rotineiras de pessoal relativiza, porém, a necessidade “técnica” do destino. Em qualquer caso, neste tipo de saídas pretende-se aproveitar a experiência profissional dos quadros (ou, noutros termos, a sua formação anterior), de modo a que possam desempenhar tarefas particulares; como era dito numa das entrevistas, “quem é seleccionado já é bom em determinada área”. Se correlacionássemos estas deslocações com o exercício de funções técnicas em sentido estrito ou detenção de cargos hierarquicamente elevados,

⁴⁷⁵ Este último caso é o de ETN que enviam quadros portugueses para o exterior onde, na forma de estágios de “formação prática” ou de especialização, adquirem conhecimentos necessários ao exercício de determinados cargos em Portugal.

teríamos, com mais rigor, uma medida da reduzida aplicação de “sabedoria” nacional no exterior do país. O facto de poucas das ETN contactadas (explicitamente, apenas 1) indicarem que as deslocações dos seus quadros se destinam a “dar formação” reflecte, ainda, essa realidade.

A terceira causa referida para a saída de quadros relaciona-se com as políticas de pessoal e, em particular, com o desenvolvimento de carreiras. De forma explícita, este factor foi invocado por 7 das ETN, as únicas que aplicam políticas deliberadas nesta área (grandes empresas de fabrico e distribuição e ETN de serviços). Uma vez que, num sentido amplo, as políticas de pessoal contemplam as saídas para formação e o preenchimento de cargos profissionais no exterior, podemos admitir que outras empresas podem ser enquadradas nesta situação. No caso mais puro, a situação que encontramos é a de uma política de desenvolvimento de carreiras bem estruturada, com revisão regular das situações individuais dos quadros (*staffing review*), que pode abarcar a mobilidade internacional. Mais do que aplicar apenas uma dinâmica de rotação profissional dos quadros, de modo a aumentar o seu nível de competência global e diminuir as rotinas individuais - cuja incidência sobre a mobilidade geográfica é apenas marginal -, é um movimento essencialmente geográfico - e internacional - que está em causa. O objectivo, semelhante ao que condiciona a entrada de quadros estrangeiros em Portugal, é que a estadia em diferentes locais geográficos propicie uma visão mais complexa dos mercados e das realidades internacionais. Dados os custos envolvidos nas deslocações, é normal que só um grupo restrito de quadros (os *high potentials*) possa ter acesso a estas oportunidades ⁴⁷⁶.

As causas micro da mobilidade apenas podem ser referidas de forma indicativa, uma vez que não se recorreu à inquirição directa dos agentes envolvidos. No que respeita ao grau de apetência pelas deslocações ao estrangeiro, as fontes disponíveis (depoimentos dos directores de recursos humanos, entrevistas exploratórias e textos de divulgação) conduziram a resultados algo contraditórios. A referência a casos de “muita apetência” pelas deslocações internacionais coexistiu com alusões a uma apetência moderada, “pouca apetência” ou recusas concretas de deslocação. No nosso estudo, a existência de “muita apetência” pela deslocação internacional foi apenas referida, genericamente, por 3 das ETN contactadas. A opinião, veiculada por um quadro, de que

⁴⁷⁶ Tal como sucede com as entradas de quadros, a colocação de quadros portugueses no estrangeiro pode assumir uma forma mais ou menos impositiva. Enquanto em algumas empresas várias recusas podem eliminar as oportunidades de promoção (numa ETN foi afirmado que os portugueses que “não querem entrar no grupo dos que vão para fora” abdicam das possibilidades de carreira correspondentes), noutras é a ênfase na livre escolha que predomina (noutra ETN afirmava-se, cautelosamente, que se pretende “não forçar ninguém”: o objectivo é avaliar “se o quadro tem vontade de ir; se for chamado, como responde; e onde quer ser colocado”).

“se nos deixassem inscrever para ir para carreiras internacionais não havia lugares para todos” não teve eco na maioria das entrevistas. Quer nestas quer em outras empresas que admitiram alguma motivação - as quais representaram a maioria das ETN estudadas -, o relato de tentativas de adiamento ou recusas de convites concretos (algumas por parte dos próprios entrevistados) leva a uma suavização das atitudes - o que contraria algumas ideias feitas sobre a motivação para as “carreiras internacionais”. O desapego demonstrado, aparentemente, face à mobilidade internacional, bem como a maior inércia nacional, obrigam, naturalmente, a uma reflexão sobre a situação particular dos quadros portugueses.

A enumeração das causas concretas das deslocações e de algumas variáveis que influenciam a decisão permitem aprofundar a natureza das motivações - tal como os baixos números envolvidos permitem ilações de ordem mais ampla sobre as causas da imobilidade. O tipo de motivação existente nos quadros nacionais perante as saídas parece apresentar, desde logo, alguma singularidade no que respeita à sua comparação com atitudes congéneres dos quadros estrangeiros em Portugal. Alguns tipos de factores foram apontados como predominantes na decisão. A progressão na carreira e o ganho de experiência internacional foram dois dos factores indicados - e aqueles que coincidem com as atitudes da maioria dos quadros que entram no país. As razões invocadas para as saídas são simples: é a possibilidade concreta de progredir hierarquicamente, uma vez que a maioria das deslocações é acompanhada de aumento de nível hierárquico; obter melhores lugares profissionais a partir do benefício curricular; ou adquirir novas perspectivas sobre os negócios - que levam os portugueses (como os estrangeiros) a deslocar-se nos mercados internos de trabalho das ETN ⁴⁷⁷. A particularidade nacional resulta, porém, de outras variáveis. Foi o ter sido indicado, em várias ETN, que o factor económico (acumulação financeira) funciona como uma causa importante das deslocações; e ter sido referido, na maioria das vezes, que o objectivo da deslocação é o regresso posterior ao país - que confere aparente diferença aos nacionais e aproxima os migrantes de topo de algumas formas de emigração tradicional

⁴⁷⁸.

⁴⁷⁷ As ideias, expressas nas entrevistas, de que “queremos conseguir chegar mais longe”, de que a mobilidade resulta do “apego à empresa” ou que resulta da “curiosidade” e “desafio” de novas experiências, reflectem - mesmo por excesso - aqueles tipos de motivação.

⁴⁷⁸ Os testemunhos, obtidos em algumas das ETN contactadas, que “o ideal é ter um *assignment* de 3-4-5 anos, entre os 30 e os 40 anos, e regressar”; que “por 2 ou 3 anos, com um rendimento compensador”, as deslocações são atraentes; que o objectivo é “ir para poupar”; que “em 3 anos juntei mais em Paris do que com muitos anos de trabalho cá” (o que foi expresso na empresa onde foi indicado o máximo de motivação para as saídas); e que muitas das saídas concretas são para “comprar casa” - reflectem um tipo de espírito entre os migrantes que não coincide, provavelmente, com muitos dos seus colegas expatriados. O que parece estar em causa, neste campo, é a aproximação a uma “migração económica” vulgar (o que é o atributo normal dos migrantes menos qualificados), em que o objectivo da saída é a acumulação financeira, fundada no espírito do regresso, e não a ascensão na carreira internacional.

A existência de forte relutância à saída entre os quadros portugueses foi explicitada num numeroso conjunto de casos. A ideia, expressa algumas vezes, de que a resistência às deslocações é mais provável entre os portugueses do que entre os estrangeiros ou, muito geralmente, que “os quadros portugueses são um pouco avessos a deslocações” - reflectem um sentimento difuso que encontrámos. Em algumas entrevistas foi mesmo admitido que este tipo de atitude perpassa todos os quadros nacionais, incluindo os jovens recém-licenciados: numa ETN foi expresso, por exemplo, que na “grande maioria” dos contactos para novos recrutamentos se revela “alguma relutância em sair” para o estrangeiro, mesmo se quem é recrutado sejam os que aceitam as deslocações ⁴⁷⁹. Noutras ETN indicava-se, apenas, que a relutância só é maioritária entre os quadros dirigentes, pois a “geração nova” e os especialistas “têm potencial” e vão ter mobilidade. As explicações fornecidas para esta baixa motivação foram várias, indo desde considerações genéricas sobre a “cultura” e a tradição familiar portuguesas (manifestamente desadequadas, face à realidade emigratória do país) até razões de índole pessoal ou directamente utilitárias. A admissão, efectuada por um antigo expatriado com quem contactámos, de existir um “sentimento de *outsider*” no estrangeiro ilustra ainda outra premissa existente nas decisões de carreira.

Mais importante do que tentar explicar os motivos causais da mobilidade parece ser, assim, explicar a inércia relativa dos quadros portugueses, reflectida tanto no reduzido volume das deslocações como nas atitudes, nem sempre positivas, face às oportunidades de mobilidade. No plano dos factos objectivos, as possibilidades de saída internacional parecem, na verdade, limitadas. O facto de os portugueses não serem nacionais das ETN implantadas em Portugal e de nem sequer pertencerem ao círculo dos países com características “centrais” da Europa retira-lhes uma primeira fonte de oportunidades. As deslocações baseadas na “confiança” e em atributos culturais comuns (típicos em muita da “elite móvel”) ficam, neste aspecto, diminuídas. Uma vez que o país dispõe de relativamente poucos especialistas técnicos, em áreas fulcrais para as ETN, aptos a colocar *know how* noutros países, ficam, também, vedadas muitas ocasiões para saídas “técnicas”. As oportunidades de formação sobram, assim, como a principal atracção dos portugueses - mas essas são, pela sua própria natureza, limitadas (do ponto de vista hierárquico e de evolução na carreira). Quanto às atitudes dos quadros, elas resultam, naturalmente, da adaptação às condicionantes objectivas. Por outras palavras, é provável que a relutância “micro” não seja mais do que a adaptação

⁴⁷⁹ A rigidez à mobilidade dos jovens diplomados pode ser forte. Na ETN que estamos a referir, nas entrevistas para recrutamento pede-se a indicação de preferência de “local de residência e trabalho” no curto e no médio prazo. Segundo o responsável de pessoal, muitos dos jovens indicam sempre Portugal, mas alguns precisam mesmo: “Lisboa e arredores”.

a uma escassa possibilidade (e benefícios) “macro” de saída, interiorizados tanto pelos quadros como no discurso dos directores de pessoal. Se acrescentarmos os poucos hábitos de saída internacional de “topo” no país (devido a factores como o *status* social interno), completaremos o leque de razões para a timidez das motivações à saída.

2 - A Internacionalização das Empresas Portuguesas e a Exportação de Quadros

A mobilidade internacional ocorrida no interior de ETN portuguesas apresenta condicionantes muito diversas da que sucede nas empresas estrangeiras a operar em Portugal⁴⁸⁰. Neste caso, os quadros portugueses adquirem, imediatamente, um estatuto de centralidade: são eles os agentes que podem, em maior grau, assegurar os mecanismos de comunicação e “confiança” entre a sede (portuguesa) e as subsidiárias (no estrangeiro); e são eles que dominam os (mais ou menos inovadores) processos de trabalho e tecnologias “exportados” pela entidade nacional. A sua incorporação nos circuitos de gestão internacional e nos de “especialistas” é, desta forma, imediata - e tão natural como é a colocação de quadros estrangeiros em Portugal por empresas de outras nacionalidades. A principal singularidade desta emigração resulta, apenas, do carácter débil da internacionalização das empresas portuguesas. Apesar da rápida tendência de aumento do investimento português no estrangeiro, sobretudo a partir do final dos anos 80 (ver capítulo 13), a implantação das empresas portuguesas encontra-se numa fase inicial, o que deverá condicionar as saídas. É provável que muitos dos mecanismos que actuam sobre a “exportação” de portugueses, a incorporação de quadros locais (nos países onde é efectuado o investimento) e a progressiva saída internacional destes últimos apresentem similaridades com os já discutidos neste trabalho; o conhecimento prévio das experiências de ETN mais maduras e as novas contingências da economia mundial poderão, no entanto, levar as empresas

⁴⁸⁰ A separação que realizámos entre ETN estrangeiras e portuguesas apresenta-se simplificadora da realidade. Em primeiro lugar, os cruzamentos na participação de capitais entre empresas mundiais e as alianças estratégicas entre elas (incluindo *joint ventures*) levam a uma crescente relativização da fronteira “nacional” entre as empresas. Algumas das ETN que operam em Portugal resultam (por vezes há bastante anos) de conjunções desse tipo; e empresas portuguesas internacionalizadas ligam-se a grupos económicos de maior escopo (embora mantenham a sua personalidade individual). Em segundo lugar, os processos de investimento estrangeiro em Portugal e investimento português no exterior apresentam, ao contrário do que por vezes se supõe, uma frequente articulação. Como escreve Simões (1997: 20), “mais do que antitéticos, (esses processos de investimento) são, em larga medida, complementares, reforçando-se mutuamente. Em vez de prosseguirem estratégias autónomas, diversas empresas (portuguesas) têm baseado os seus processos de internacionalização no aproveitamento e exploração de lógicas relacionais”. Apesar das confluências, a separação entre empresas “estrangeiras” e “portuguesas” foi adoptada, por permitir uma melhor leitura dos movimentos de quadros.

portuguesas a “saltar etapas” (cf. Santos, 1997) e a adoptar comportamentos diversos em matéria de recursos humanos ⁴⁸¹.

2.1 - O Volume e as Estratégias de Mobilidade

(a) Os Tipos de Internacionalização

O estudo da movimentação de recursos humanos associada aos processos de internacionalização (investimento em novas actividades) de empresas portuguesas permite, numa primeira leitura, identificar duas estratégias distintas. Em primeiro lugar, encontram-se as saídas que poderemos designar por “internacionalização tímida”. Nestes casos, a saída do capital português não é acompanhada, em igual proporção, pela saída de recursos humanos. Apesar de sabermos que uma proporção importante de investimentos se dirige para empresas já instaladas - o que pressupõe sempre um grau relativamente elevado de absorção de recursos humanos locais -, este tipo de atitude passa por uma utilização muito alargada de gestores locais, quer já ligados à empresa quer contratados no mercado de trabalho local. Por outras palavras, aquilo a que se assiste é a uma estratégia de penetração que abdica da “colonização” tradicional. Apesar de os casos que estudámos serem em reduzido número, alguns traços parecem ser comuns: habitualmente, trata-se de investimentos nos serviços e dirigidos para a Europa mais desenvolvida. Aparentemente, aquilo que se passa é um misto de respeito pelos recursos humanos locais, aceitação da lógica mais “cultural” (isto é, local) dos serviços, rejeição de grandes alterações organizacionais (estruturas, processos de trabalho ou tecnologias) e adaptação à “imagem” negativa de Portugal nestes países. O resultado é uma escassa exportação de quadros, apesar de o capital português adquirir por vezes totalmente as operações em causa.

Em segundo lugar, encontram-se os processos que poderemos identificar como de “internacionalização sólida”. Nestes casos - e à imagem do que sucede com a maioria dos investimentos estrangeiros em Portugal -, o movimento de capital é acompanhado pelo envio de um grupo numeroso de quadros ou, pelo menos, de um grupo restrito de “gestores de topo”, ocupando áreas fulcrais como a direcção-geral e financeira. Mais uma vez, é difícil assinalar regularidades nesta área; apesar disso, é visível o maior peso dos investimentos no sector industrial e o daqueles que se dirigem para países

⁴⁸¹ Os dados que iremos expor resultam, sobretudo, dos estudos de casos que realizámos. Nestes estiveram representados alguns dos mais importantes grupos económicos portugueses com actividades internacionais, incluindo os que mais marcaram o período de crescimento do final dos anos 80 e primeira metade dos 90 (ver **Anexos 1 e 2**).

periféricos - incluindo Europa de Leste, Brasil e PALOP. Nada nos diz que a proporção de investimentos de raiz (criação de empresas novas) seja elevada nestes casos (aliás, no total, esta modalidade é diminuta). Aquilo com que nos deparamos é, assim, com a especificidade tecnológica das operações (ligadas à actividade transformadora ou exigindo alguma exportação do *know how* de origem), a realização de mudanças organizacionais e uma atitude diversa perante os países e os mercados de destino (pelo que mesmo actividades de serviços assistem, nesta segunda estratégia, a uma clara “colonização”)⁴⁸².

Podemos discutir as virtualidades existentes em ambas as estratégias. Face às críticas que se têm abatido sobre as políticas de gestão “etnocêntricas”, a crescente importância atribuída aos factores “locais” (incluindo gostos e costumes dos países de destino) e a maior centralidade dos “recursos imateriais” na nova economia global - é de esperar que a estratégia “tímida” se possa revelar rentável. Perante os argumentos relativos ao saber técnico de origem (as “competências” da empresa, muitas vezes também “imateriais”) e face à necessidade de expansão da “cultura de empresa” justifica-se, porém, a contínua necessidade da expatriação, mesmo sob formas menos intensas do que no passado. A realidade da internacionalização portuguesa é, no geral, moderada, pois mesmo na segunda estratégia descrita a exportação de quadros nunca foi “maciça”. A preferência pela aquisição de empresas já instaladas; a importância das parcerias nos processos de internacionalização (quer em acordos de *joint venture* quer em participações locais) (Simões, 1997); a aposta em tecnologias “intermédias” e nos serviços; o esforço de adaptação às culturas locais; e a dificuldade em exportar quadros (pela ausência de massa crítica interna ou pelas relutâncias individuais à mobilidade) - têm levado a que mesmo a “internacionalização sólida” não pareça corresponder aos casos de “colonização” mais acentuada que se têm verificado em Portugal. Deste ponto de vista é possível admitir uma estratégia particular das ETN portuguesas - e aceitar a ideia, que referimos, de que estão a “saltar etapas”.

⁴⁸² Em textos de divulgação publicados recentemente encontram-se algumas situações que correspondem às estratégias que descrevemos (e que indicam, também, empresas que figuraram nos nossos estudos de casos). O caso da internacionalização do grupo Jerónimo Martins é paradigmático - e, nele, podemos encontrar modelos de ambos os tipos. A expansão de actividades para a Polónia, para o ramo da distribuição, em 1995, foi acompanhada pela exportação gradual de quadros para ocupar os postos hierarquicamente mais elevados. Em contrapartida, a expansão para o Reino Unido, através da aquisição de uma cadeia de lojas de desporto, revelou uma atitude diversa (e corresponde à primeira estratégia que descrevemos) (cf. Marques, “Grupo Jerónimo Martins - Como nasce uma multinacional”, *Fortuna*, Ano 6, Nº 66, Setembro de 1997, pp. 12-21). O caso da Sonae integra-se, por seu lado, na nossa segunda estratégia. Sabe-se que o início das actividades internacionais no ramo industrial - indústrias de derivados da madeira -, no final dos anos 80, foi acompanhado pelo envio de “pequenas equipas de gestão” para controlo local - o que aconteceu na Irlanda do Norte e, mais tarde, em Espanha (cf. Moreira da Silva, “Globalização: o caso da Sonae Indústria”, *Economia & Prospectiva*, Vol. I, Nº 1, 1997). Mais recentemente, a expansão para o Brasil tem sido acompanhada de um processo idêntico (cf. “Sonae constrói no Brasil”, *Expresso*, 27/7/96).

(b) Características e Factores Causais

Se nos detivermos nos casos em que a saída internacional de quadros tem sido significativa, as características individuais e funcionais destes indivíduos e os mecanismos causais subjacentes estão próximos dos que verificámos para as entradas internacionais. Do ponto de vista demográfico, a maioria dos quadros expatriados são do sexo masculino; em relação à norma internacional eles parecem ser, no entanto, um pouco mais jovens e em fase mais precoce do ciclo de vida (com significativa proporção de solteiros). Em alguns casos foram encontrados quadros que levaram a família, o que é “condição” de algumas empresas para a deslocação; mas, com excepção de estadias mais curtas, a saída de quadros casados afigura-se problemática. Quanto às características funcionais, são preponderantes, por um lado, os gestores de “topo” ou de “primeira linha”, pois a juventude da internacionalização só recentemente colocou a hipótese de “rotação” de quadros intermédios para formação. Prevalecem, por outro lado, as áreas cruciais que descrevemos anteriormente: sempre que a estratégia é a de assegurar a gestão das operações externas são enviados o director-geral e responsáveis por algumas áreas funcionais, com relevo para a gestão financeira. As causas da expatriação são a competência técnica de origem e a necessidade de inculcar a cultura de empresa; a importância da “confiança” foi, desta vez, claramente explicitada - e foi mesmo esclarecido, numa das entrevistas, que “só acreditamos nos portugueses”.

Entre os grupos cujos processos de internacionalização têm sido mais consistentes, as políticas internacionais de recursos humanos podem apresentar-se bem estruturadas. O modelo de saídas pode variar entre um carácter mais impositivo e uma maior margem de liberdade à decisão individual. No primeiro caso, a carreira no grupo fica condicionada à aceitação de uma ou outra expatriação, considerada crucial para o futuro da organização; no segundo, aceitam-se as dificuldades pessoais como argumento de recusa. Neste último modelo, como nos foi dito numa das entrevistas, os quadros “têm que estar lá bem, sem pensar em Portugal”; daí que se aceite que “temos de ter muito cuidado com quem vamos seleccionar” e exista grande flexibilidade em todo o processo ⁴⁸³. Em geral, o envio gradual de poucos quadros de “topo”, para adaptação à realidade local e aumento da escala das operações; a existência de um “regulamento

⁴⁸³ A preocupação em exigir a saída em família mas não forçar a saída de indivíduos com filhos em idade escolar (sobretudo para destinos sem estruturas adequadas); ou a de enviar quadros que tenham contraído ligação familiar entre eles (num caso, uma portuguesa que recentemente se casou com um dos expatriados foi enviada como quadro intermédio - e será formalmente um quadro “local”) - são típicas desta atitude. Como foi expresso, em síntese, numa entrevista, “não queremos que (os expatriados) se sintam de castigo”.

internacional” de carreiras; e a padronização das durações de estadia (nos casos de internacionalização “sólida” que estudámos, esta ronda os 2-3 anos) - revelam alguns cuidados postos nesta área. Os incentivos à mobilidade existentes são generosos. A conjugação de rendimentos em Portugal e no estrangeiro; o fornecimento de habitação; o apoio à educação dos filhos; e o pagamento de viagens a Portugal (num dos casos, quatro viagens por ano, pois “temos um conceito de família muito forte”) - dão uma ideia do elevado custo financeiro que as deslocações representam para os grupos.

Uma das áreas onde as empresas internacionalizadas mais apostam é no recrutamento de jovens licenciados com predisposição para a mobilidade. A disponibilidade para a mobilidade geográfica e, em particular, para uma carreira internacional é já um pré-requisito em alguns dos grupos que contactámos, sobretudo nos que relacionámos com a internacionalização “sólida”. O argumento, expresso numa das ocasiões, de que “temos que investir na mobilidade” parece coadunar-se com o maior recurso aos jovens quadros e uma pressão não exagerada sobre os mais antigos (a maior disponibilidade, revelada por muitos dos primeiros, para encetar uma saída internacional e não inter-regional pode, neste aspecto, auxiliar os responsáveis dos recursos humanos - ver capítulo 12)⁴⁸⁴. O recrutamento de quadros com experiência internacional anterior - tanto jovens com períodos de estudo (incluindo pós-graduações) no estrangeiro como quadros seniores - é um outro recurso das empresas para assegurar um corpo de gestores com perspectivas e mobilidade internacionais⁴⁸⁵.

2.2 - A Articulação com o Contexto Local

Como indicam os números do investimento português no estrangeiro e foi visível nos estudos de casos que realizámos, os destinos do investimento oscilam entre países com características “centrais” na UE - com o relevo recente de Espanha - e regiões mundiais “periféricas” - sobretudo o Brasil e os países lusófonos de África. Tal como já sugerimos, é provável que a colocação de capitais nestes diferentes lugares esteja

⁴⁸⁴ A aposta neste segmento, ligada à sua disponibilidade e posicionamento no ciclo de vida, tem sido também efectuada pelas autoridades oficiais. No âmbito de um programa de apoio à internacionalização das empresas portuguesas, o ICEP (Investimento, Comércio e Turismo de Portugal) pretende colocar recém-licenciados portugueses em estágios no estrangeiro (em mercados “estratégicos” para o país), antecedendo a sua entrada no mercado de trabalho. O objectivo é “(...) ultrapassar as dificuldades que as empresas têm demonstrado até agora em colocar quadros próprios nos mercados exteriores” - dificuldades de ordem “financeira ou de iniciativa” (cf. “ICEP «caça cérebros»”, *Público*, 19/3/97).

⁴⁸⁵ Um interessante contraponto entre uma realidade “local” e outra “global” foi constatável nas entrevistas. Em algumas das empresas onde foi declarada dificuldade em captar quadros portugueses - e que, por esse motivo, privilegiavam os “quadros da região” (ver capítulo 12) - foi enfatizada a necessidade do perfil “internacional”. Significativamente, alguns destes casos poderão ser de sucesso: numa ou noutra empresa, os quadros apresentam elevada fixação regional no contexto português (relutância à mobilidade inter-regional) e grande predisposição à movimentação internacional - e muitos deles fizeram, já, um percurso escolar (com relevo para pós-graduações) no estrangeiro.

correlacionada com políticas específicas de movimentação de recursos humanos. Os destinos “centrais” costumam (embora nem sempre tal aconteça) passar pelo envio moderado ou nulo de quadros portugueses; enquanto os “periféricos” tendem a captar um número maior de quadros. A posição relativa face às competências de gestão e tecnológicas nesses países e a imagem de Portugal poderão explicar a variação nesse sentido. Apesar de nos ter sido referido, numa ocasião, que a “apreensão” e a “desconfiança” perante a entrada de gestores portugueses é maior no Brasil do que em Espanha, é possível que a regra seja a contrária - e que seja mais difícil “exportar” quadros para países desenvolvidos ⁴⁸⁶. Se considerarmos, também, que a “centralidade” de Espanha se reduz face ao critério da vizinhança geográfica e cultural, aquela regra será ainda mais verosímil - do que é exemplo a estratégia de maior retraimento usada em países como o Reino Unido ou França.

Aquilo que poderemos designar como uma internacionalização “semi-central” - ou, para utilizar termos mais correntes, “semi-periférica” - parece ser uma das características do investimento português e dos fluxos de “topo”. A escolha de países de destino devido a critérios de vizinhança (Espanha), proximidade cultural e linguística (países lusófonos e, de novo, Espanha) e inserção recente na economia de mercado (Europa de Leste) resulta, aparentemente, de uma estratégia deliberada dos agentes económicos nacionais, ligada à consciência das vantagens comparativas que possuem. Transcende os objectivos deste trabalho explicar o interesse dos investidores nessas regiões. É importante salientar, apenas, que o envio de quadros é mais intenso para esses contextos, sendo aí que a “colonização” organizacional melhor se revela. O valor acrescentado dos portugueses (e da sua presença física directa) nesses países passa, precisamente, pelos seus mais elevados conhecimentos técnicos e organizacionais - o que confirma a sua “centralidade” relativa - e, simultaneamente, pelas vantagens que o capital social e cultural lhes proporciona. Neste último aspecto, destacam-se o conhecimento da língua e costumes locais; uma tradição de adaptabilidade (que os leva, em países como os do Leste, a tomarem a iniciativa - rara em ETN “centrais” - de aprendizagem intensiva da língua); e a possibilidade, por estes meios, de captar a “confiança” local.

A articulação com os quadros locais depende do tipo de contexto do investimento. Na generalidade dos casos, o recurso às competências locais parece ser

⁴⁸⁶ O caso das entradas em Espanha poderá revestir alguma particularidade. Em dois dos grupos económicos estudados o investimento consistiu na aquisição de empresas em dificuldades ou que corriam o risco de ser adquiridas por grupos locais, que ameaçavam com processos de reestruturação. Nas entrevistas foi vincado que “não despedimos ninguém” - e isso é, certamente, tanto um sinal de “moderação” como um apelo à boa vizinhança.

elevado; tanto a estratégia de envio moderado como a de colocação “abundante” de quadros não costumam passar pela ocupação maciça das hierarquias locais. É normal que a delegação de poderes nos locais seja mais rápida no primeiro caso - constituindo uma “indigeneização” muito precoce - e mais lenta no segundo. Este processo ocorre tanto quando se adquire a totalidade das operações como quando se realizam actividades em parceria. A vinda de profissionais locais para formação em Portugal é, também, variável. Nos casos que estudámos, este fluxo é normalmente escasso: a juventude dos investimentos e o nível moderado da mudança organizacional (que permite aprendizagem local) são motivos quase suficientes de explicação. O argumento, expresso numa das entrevistas, de que “os (quadros locais) que lá estão são precisos” ilustra o peso desses factores. Ainda assim, começam a ser frequentes as estadias em Portugal (inicialmente de curta duração) de quadros estrangeiros para formação (efectuada de modo mais ou menos formal), sendo mais visíveis os quadros oriundos de Espanha e dos países “periféricos” referidos.

Sempre que tal foi abordado, o objectivo da “indigeneização” foi explicitamente perfilhado; como aconteceu com as entradas internacionais em Portugal foram constatáveis, no entanto, alguns “limites” a esta mudança. Numa das entrevistas realizadas - referente a um investimento num país periférico - foi admitido que o afastamento dos quadros locais da gestão resultou, na primeira fase das operações, da sua falta de “experiência de mercado”. Foi, todavia, admitido que o objectivo, a médio prazo, era “admitir *trainees* locais”, formá-los em Portugal e entregar-lhes a responsabilidade das operações. O responsável pelos recursos humanos aceitou, porém, que a gestão local das actividades não deveria ser nunca completa: dada a importância da “confiança” - acrescentou -, a direcção-geral ou o controlo financeiro “serão sempre” de portugueses ⁴⁸⁷. As semelhanças com a restante mobilidade internacional são ainda maiores quando se analisa a causa da incorporação de quadros locais: na expressão do mesmo entrevistado, “um expatriado custa muito caro”.

2.3 - A Atitude dos Quadros Portugueses

Os quadros portugueses ligados aos grupos internacionalizados reúnem um conjunto de condições para as deslocações potencialmente mais benéfico do que o dos quadros integrados em ETN estrangeiras. Estes, como vimos atrás, apresentam um

⁴⁸⁷ O caso do grupo Jerónimo Martins é enquadrável neste modelo. A ideia de que, no futuro, a actividade polaca será “(...) predominantemente gerida por gestores nascidos na Polónia, sem prejuízo de o director-geral e o director financeiro serem sempre de nacionalidade portuguesa”, já foi veiculada pela imprensa especializada (Marques, *art. cit.*, p.18).

carácter algo marginal nestas empresas: não sendo da nacionalidade (nem de uma cultura muito próxima) da empresa-mãe e não dominando, frequentemente, as tecnologias iniciadas por essas empresas, dispõem de oportunidades de mobilidade que raramente os podem situar no topo das hierarquias. Os conflitos existentes entre aspirações e realidades dão origem a um mapa de atitudes nem sempre claro, dividido entre o desejo de promoção e de carreiras internacionais associadas e o bem-estar no país de origem. Os quadros ligados às empresas portuguesas apresentam, pelo seu lado, um conflito de tipo diverso. Sendo nacionais da empresa-mãe e detentores das competências organizacionais eles assumem, desde logo, as vantagens da “centralidade”. Uma vez que os investimentos privilegiam as periferias, eles devem assumir, no entanto, os problemas ligados às colocações nesses países, incluindo, por vezes, a escassez de infra-estruturas ou um clima social pouco interessante.

É talvez este último factor, em conjunto com as boas condições (financeiras e de *status*) de que muitos dos quadros dispõem em Portugal, que explica a contínua existência de relutância à emigração que foi detectada nos estudos de casos. Uma política mais impositiva (que faça depender as carreiras de um *assignment* internacional), a garantia de estadias temporárias (por 2 ou 3 anos) e um bom pacote de incentivos (apesar do problema da “dupla tributação” que nos foi referido) - parecem fornecer os meios suficientes para “lubrificar” estes canais. Ainda assim, os problemas de deslocação são reais. A emigração de um quadro superior de uma empresa é, logo à partida, problemática. Como foi admitido por um antigo expatriado - agora numa empresa portuguesa -, “os salários dos quadros superiores em Portugal” são, em termos absolutos ou relativos, “tão bons ou melhores do que no estrangeiro”. Dada a prioridade da exportação de quadros de “primeira linha” - pela fase de “arranque” em que se encontram muitas das operações -, o problema amplifica-se com a saída de indivíduos em fase intermédia do ciclo de vida. Neste caso, tanto a saída isolada de um quadro casado como a instalação da família num local sem estruturas adequadas são complexos. A localização dos investimentos em pontos onde não existem escolas internacionais (vulgar em países lusófonos e da Europa de Leste) constitui, por exemplo, uma dificuldade dificilmente ultrapassável para indivíduos e organizações ⁴⁸⁸.

⁴⁸⁸ Apesar da “tradição de adaptabilidade” dos portugueses, a integração social destes quadros no destino não aparenta ser muito distinta da de muitos quadros estrangeiros em Portugal. O fornecimento de habitação pelas empresas - tanto apartamentos no mesmo prédio como moradias em certas zonas da cidade - favorece a concentração (e alguma segregação) residencial. A vida “social” destes indivíduos é, também, muito articulada; como nos era dito numa das entrevistas (acerca de um pequeno grupo de expatriados num determinado país), “o espírito de grupo permite uma grande convivência”. Por comparação com os expatriados em Portugal, os portugueses apenas não dispõem - na maioria das vezes - de “economia de suporte” (onde se contam as escolas internacionais). Para além das distâncias sociais e culturais sempre presentes (mesmo quando se trata de países lusófonos), o facto de estes indivíduos apresentarem projectos de vida comuns - estadias temporárias e necessidade de frequentar círculos

No plano teórico, as possibilidades profissionais permitidas por estas deslocações são elevadas. Na ausência de motivos individuais para a recusa, os ganhos relativos à carreira organizacional devem superar largamente as perdas eventuais - e é por essa razão que os jovens quadros deverão manter (no curto e no médio prazo) a “apetência” para a mobilidade internacional que anunciam no momento do recrutamento. Ao contrário do que sucede com muitos dos portugueses expatriados por ETN estrangeiras, a maioria dos quadros agora deslocados exerce actividades de “topo” no destino; adicionalmente, são obrigados a uma visão integrada dos problemas locais. Como nos era descrito numa das entrevistas, em vários casos os quadros deslocados “têm uma autonomia muito grande”. O facto de tomarem em conjunto as mais importantes decisões de gestão - e de partilharem “todos os aspectos da decisão” - resulta numa grande aquisição de competências. Ora esta situação, que favorece sobretudo os quadros jovens, não acontece em Portugal nem em cargos intermédios expatriados, onde “as funções são mais segmentadas”. Alguns dos possíveis corolários destes argumentos são o menor “desencanto” e a mais baixa rotação dos quadros nacionais de grupos portugueses, por contraposição com os integrados em outras ETN (ver capítulo 15). Mais uma vez, existe um contraponto: os primeiros vêm-se habitualmente imersos em culturas empresariais e ambientes tecnológicos pobres, o que lhes poderá dificultar a progressão profissional.

3 - As Perspectivas de Evolução das Transferências Internacionais

3.1 - As Tendências Futuras das Deslocações

Perante os diferentes factores e estratégias organizacionais é problemático estimar o desenvolvimento futuro das deslocações internacionais de quadros em Portugal. As variáveis que referimos permitem admitir algumas tendências contraditórias nesta área. Por um lado, algumas razões levam ao apelo para novas deslocações internacionais. Entre elas, conta-se a continuidade do investimento estrangeiro em Portugal (incluindo novas fases de “arranque”) e do investimento português no estrangeiro; e variáveis de tipo técnico (contínua necessidade de exportação de tecnologias e modelos de gestão, incluindo os recursos humanos associados) e cultural (difusão da cultura das empresas globais). Por outro lado, alguns factores existem que podem promover a sua diminuição. Estes incluem a vulnerabilidade dos processos de

“internacionais” para diminuir o grau de ruptura - favorece a situação de “quase-enclave” em que se encontram.

investimento, os custos e ineficiências (macro) e as dificuldades pessoais (micro) das deslocações. Em conjunto com este tipo de tendências contrárias, outros factores apontam para uma mudança profunda nos tipos de contactos internacionais. A “regionalização” dos contactos (através da constituição de espaços integrados como a UE e de “regiões” transnacionais) e a contínua “revolução” nas possibilidades de comunicação (incluindo os meios de transporte e as novas tecnologias de informação, que podem levar a um aumento da mobilidade “virtual”) - são exemplos das novas causalidades existentes. Quer as projecções contraditórias quer os novos tipos de factores foram detectados nas entrevistas que realizámos.

Quanto à imigração de quadros estrangeiros em Portugal, o fundamental a reter é, talvez, o efeito complexo da sobreposição de diferentes “fases” de mobilidade na mesma conjuntura - isto é, a conjugação de factores de aumento e diminuição no mesmo momento (e, por vezes, na mesma empresa). Na maioria das ETN contactadas foi admitida uma diminuição progressiva, ao longo do tempo, do número de entradas dos vários expatriados; quando se equacionou o futuro admitiu-se, de igual modo, a continuação da redução gradual. Tal resulta, em parte, dos objectivos normais das deslocações: assim que é possível formar quadros locais para desempenhar certos tipos de funções (ou, embora não dito, assim que é possível depositar neles “confiança”), os expatriados regressam aos seus países e as operações locais são asseguradas por nacionais. De forma contrária, noutras empresas - embora menos - foi admitida uma estabilização futura dos movimentos ou, pelo menos, “limites” sérios à sua diminuição. Neste aspecto, o mais importante a salientar são as razões dos “limites à indigeneização”, por certos cargos serem tratados como de atribuição “permanente” a expatriados. Significativamente, em nenhuma empresa foram admitidos aumentos de entradas, a não ser por alguns motivos pontuais, incluindo o lançamento de novos produtos ou a instauração de novos processos produtivos. Só a entrada de novas ETN no país (com novos investimentos, sobretudo industriais) poderá, assim, ser responsável por uma tendência de aumento da imigração de quadros. Em algumas entrevistas foi, finalmente, referido que é provável uma substituição das estadias longas por uma multiplicação das pequenas viagens - hipótese também contemplada pela bibliografia internacional.

Quanto à emigração de quadros, esta deve ser enquadrada em dois planos: a ligada às ETN estrangeiras em Portugal e a resultante dos processos de internacionalização das empresas portuguesas. Nos vários contactos que realizámos foi praticamente consensual a ideia que os quadros portugueses em ETN estrangeiras tendem, cada vez mais, a circular internacionalmente. Vários factores concorrem para

este aumento: o facto de se pretender realizar a sua promoção local e, para tal, ser necessário colocá-los em formação no exterior; terem adquirido maiores competências técnicas; irem ganhando, com o tempo, a “confiança” das sedes; e serem cidadãos da UE (o que tanto os obriga a alguma “relocalização” intra-europeia como lhes confere centralidade mundial). As suas deslocações podem variar entre colocações esporádicas no estrangeiro ou, menos vezes, incorporação na “elite móvel”. Há, no entanto, como vimos, limitações estruturais à integração dos portugueses no circuito internacional das ETN, pelo que dificilmente os seus movimentos irão crescer substancialmente. A saída de quadros no âmbito de empresas portuguesas pode, pelo contrário, registar um crescimento mais forte. A rápida tendência de aumento do investimento português no exterior, bem como as suas perspectivas de continuidade, indiciam que as saídas irão aumentar, ligadas aos sucessivos “arranques” e precedendo as “indigeneizações” locais. A atitude mais moderada das empresas portuguesas face à “colonização”, a menor intensidade tecnológica dos investimentos e a importância dos destinos periféricos não deverão, no entanto, permitir um forte engrandecimento do seu número⁴⁸⁹. Dados os constrangimentos existentes, as pressões do mercado de trabalho nacional de quadros e a situação social relativa deste grupo mantêm uma importante palavra a dizer quanto aos percursos intra- (e inter-) empresariais futuros.

3.2 - O Impacto da União Europeia

Foram explorados, nos estudos de casos, alguns dos impactos da integração na União Europeia sobre a mobilidade internacional de quadros em Portugal. Foram destacadas, em primeiro lugar, as consequências das políticas de livre circulação e reconhecimento de diplomas (ver capítulo 13). Uma grande unanimidade foi encontrada neste tema: praticamente todas as empresas contactadas (estrangeiras e portuguesas) concordaram com a irrelevância das iniciativas políticas “facilitadoras” da mobilidade. O tom utilizado foi variado. A maioria das respostas adoptou uma forma muito simples: “já o fazemos [livre circulação] há muitos anos”; “fazemos o mesmo que já fazíamos antes”; “não nos veio dar nem mais nem menos”; “passa-nos ao lado”; e [a influência] “é zero” ou “é nula”. Outras respostas foram um pouco mais elaboradas: o argumento de que “uma internacionalização importante não passa pela UE, mas pela pressão da economia

⁴⁸⁹ Ao contrário do que se dizia num texto jornalístico recente sobre as novas actividades internacionais de uma grande empresa portuguesa, o número de quadros superiores expatriados não deverá “subir em flecha”. Existem, de facto, contra-tendências importantes - actuando tanto sobre a imigração como sobre a emigração de quadros -, que incluem o custo dos expatriados, a necessidade de conhecimento do mercado local (sobretudo em actividades orientadas para o mercado, o que é frequente), a pressão dos quadros locais para as promoções e a relutância individual à mobilidade.

mundial”, ilustra essa posição (e sustenta a ideia de que são os negócios, e não as políticas inter-governamentais, que levam a muitos dos fluxos de diplomados). Alguma distinção foi, ainda, efectuada entre as políticas de abertura de fronteiras e os processos de reconhecimento de diplomas: uma ou outra vez, as primeiras foram citadas como tendo “facilitado” os procedimentos burocráticos (mas não mais do que isso); enquanto os segundos concentraram a ideia de quase irrelevância.

No campo do reconhecimento de diplomas algumas particularidades foram, porém, detectadas. Quando as regulamentações eram conhecidas dos entrevistados, as apreciações foram claras: argumentos como “o que conta é o C.V. [que os expatriados] apresentam perante a casa-mãe” ou (no caso de uma determinada empresa a operar em Portugal) “não quero saber se estão inscritos na Ordem dos Engenheiros” - representam as posições habituais. Como síntese, era-nos expresso que [a legislação] “não é relevante” ou “não temos nada com isso”. Ao que pareceu, a maioria dos entrevistados desconhecia as regulamentações nesta área, o que é, só por si, sintomático da sua irrelevância. A importância da legislação foi, no entanto, algumas vezes admitida. No caso das transferências intra-empresariais, tal sucedeu numa ETN: a especificidade de algumas das suas actividades profissionais - actividades “regulamentadas” - carece, por vezes, de reconhecimento pela associação profissional respectiva; sempre que é exigida a “assinatura” formal de uma determinada tarefa é necessária menção a esse facto (ou a utilização de subterfúgios a esta regra). Apesar de serem poucas as actividades “regulamentadas” (que incluem engenheiros e arquitectos, por exemplo), é revelador que apenas num caso esta situação tenha sido mencionada. Quanto a recrutamentos no mercado externo de trabalho, a legislação pode ser importante quando, por exemplo, surge um candidato a emprego com diploma obtido no estrangeiro. Mas, mesmo neste caso, são frequentes procedimentos “informais”: numa das ETN foi admitido que, sempre que tal situação ocorre, é solicitada à filial do país de obtenção um parecer sobre o valor daquela universidade - não se equacionando sequer a hipótese de requerer o reconhecimento formal em Portugal.

Em relação à UE foi afluído, em segundo lugar, o impacto das eventuais alterações de localização das actividades. A criação formal pelas ETN mundiais de uma “região Europa” ou, no seu interior, de uma “região ibérica” tem levado a percursos pontuais de mobilidade. Sendo previsível que o comando das operações se situe no exterior de Portugal, é normal que um grupo restrito de expatriados portugueses se dirija para as sedes “europeias” ou “ibéricas” como meio de progressão na carreira ou, menos vezes, para assegurar a direcção. A integração real dos mercados poderá, também, potenciar os fluxos. A construção de um mercado integrado (com fornecedores e

clientes comuns, por exemplo) ou a deslocalização de actividades (com extinção ou diversificação funcional das actividades nacionais) exigem a deslocação de um maior número de quadros. Neste aspecto, a criação de um mercado “ibérico” (a integração de Portugal e Espanha) é o tópico mais vezes enunciado (cf., por exemplo, Barciela, 1996), receando-se, sobretudo, a instalação das actividades de “concepção” em Madrid e de “execução” em Portugal. Escassa evidência foi, no entanto, detectada acerca destes pontos. Apesar de ser crescente o número de quadros espanhóis em Portugal e (em menor volume) o de portugueses em Espanha, a inércia das operações nacionais (em conteúdo funcional e recursos humanos) continua elevada. Invocando motivos de mercado ou razões políticas, a maioria dos entrevistados concordou que os movimentos de quadros entre os dois países não deverão ser substanciais no futuro próximo - embora fosse admitido que algumas tendências de mudança estão presentes.

3.3 - As Novas Tecnologias de Informação

O impacto das novas tecnologias de informação sobre os percursos internacionais não foi considerado, nos estudos de casos, elevado. Se continuarmos a admitir apenas as estadias com “duração significativa” (superiores a algumas semanas ou meses), em muito poucas empresas foi sugerido que os melhores meios de comunicação poderiam alterar, pelo menos no curto prazo, as tendências correntes. Apenas num caso (uma ETN estrangeira) foi aceite uma ligação directa entre os fenómenos: foi indicado que, devido às novas possibilidades tecnológicas, se criou uma nova figura - o “*assignment virtual*”. Este consiste na ligação de um profissional às operações num outro país, mas sem deslocação nem estadia locais (e sem os custos associados); tal configura uma substituição das migrações pelo contacto virtual. Uma modalidade de ligação indirecta foi indicada noutras entrevistas: a maior capacidade de controlo e coordenação entre as operações permitida pelas novas tecnologias pode reduzir a necessidade de deslocações. Nesse aspecto, 2 das ETN (estrangeiras) estudadas admitiram ter existido, nos últimos anos, aumento de centralização (ao nível global) ou controlo directo (das operações portuguesas) sem ter havido recurso a expatriações. Na maioria das ETN (estrangeiras e portuguesas) foi aceite, porém, que as novas tecnologias têm apenas tido consequências sobre outras formas de mobilidade. Grande parte dos entrevistados admitiu que os novos meios podem levar a uma diminuição de reuniões curtas (incluindo pequenos contactos e discussão de problemas técnicos) e, em simultâneo, uma melhor preparação das existentes. As reuniões por videoconferência foram referidas em algumas empresas; e outras formas

de comunicação - incluindo correio electrónico (muitas vezes citado) e meios mais “tradicionais”, como o fax - foram também consideradas alternativas ⁴⁹⁰.

A relação entre os novos meios tecnológicos e as deslocações internacionais permanece complexa. O aumento da capacidade de interacção à distância tem sido paralelo à relativa estabilidade (ou mesmo aumento) das várias deslocações de média ou longa duração e ao grande incremento das “viagens de negócios” (expresso em muitas das entrevistas e ilustrado pelo argumento de que “viajamos imenso”). Vários factores contraditórios devem estar aqui em jogo. Tal como é sugerido por algumas discussões teóricas mais gerais sobre este tema (ver capítulo 7), é possível que também aqui a maior troca de informação multiplique, em vez de diminuir, os contactos directos. Se tal não aparenta ter grande influência sobre as colocações mais longas - sujeitas a pressões, de outra ordem, para a diminuição -, é de grande relevância para as viagens de negócios: o aumento destas destina-se, precisamente, a colmatar problemas ou desenvolver ideias que só uma melhor comunicação permitiu antever. A conjugação das maiores possibilidades de interacção à distância com os sucessivos “arranques” de operações ou a contínua necessidade do contacto e da “confiança” pessoal perfaz as razões para que não se deva esperar uma contracção futura dos movimentos internacionais de quadros ⁴⁹¹.

⁴⁹⁰ Em algumas ETN foi afirmado que as novas tecnologias têm consequências praticamente nulas sobre a mobilidade física dos quadros, no que se refere tanto a estadias mais longas como mais curtas. Ainda assim foi, pelo menos, adiantado que hoje “comunica-se muito mais”. O objectivo de diminuir as deslocações, sobretudo de curta duração, para efeito de diminuição de custos encontrou-se, porém, algumas vezes presente. Numa das ETN foi mesmo afirmado que existem estimativas de poupança em relação a deslocações, causadas pelos meios tecnológicos alternativos, que atingem hoje os 4-5%, e que apontam a prazo para uma economia de 20-25%.

⁴⁹¹ A necessidade de uma análise multivariada é evidente neste campo. Tal como era expresso numa das entrevistas, “hoje viaja-se muito mais”; mas, no caso dessa ETN, tal não é o resultado das novas tecnologias ou de qualquer outra variável isolada, mas da “crescente globalização e reestruturação mundial da empresa”.

Conclusão da Parte IV

No que se refere às migrações, os fluxos internacionais são os que têm recebido maior atenção por parte dos investigadores portugueses. No período recente, os principais pontos focados correspondem àquelas que têm sido as grandes tendências neste domínio: a emigração clássica, que culminou na viragem dos anos 60 para 70 e onde predominaram os destinos europeus; e a imigração estrangeira, sobretudo visível após meados dos anos 70. Associadas à explicação destes fluxos estiveram algumas linhas teóricas de reflexão: estas passaram pela natureza periférica ou semi-periférica da sociedade portuguesa; a integração do país nos mercados de trabalho internacionais; e, relacionada com esta, a sua ligação a sistemas migratórios internacionais particulares - com o relevo recente a ir para o circuito da lusofonia. As migrações de “topo” têm sido poucas vezes estudadas (apesar de a sua referência permitir consolidar a ideia de “semi-periferia” - quando se aborda, por exemplo, a cooperação com as antigas colónias). Tal tem sucedido apesar de uma profunda mudança das condições contextuais, que favorecem o incremento desses fluxos. Para além do maior número de diplomados e das suas dificuldades no mercado de trabalho (que tanto podem conduzir a movimentos internos como internacionais), a adesão à Comunidade Europeia, em 1986, e o crescimento do investimento estrangeiro em Portugal e português no estrangeiro, sobretudo após a mesma data, podem explicar muitos movimentos de quadros, tanto devido às políticas de liberalização (incluindo reconhecimento de diplomas) como ao aumento do número de “canais” migratórios.

Apesar do seu reduzido espaço nos estudos sobre migrações, os fluxos de “topo” têm adquirido alguma relevância, quer em termos quantitativos quer (como seria de esperar) qualitativos. A sua origem próxima data já dos anos 60. Quanto à emigração, os movimentos têm sido muito heterogéneos: cabem nesta noção alguns fluxos pontuais equivalentes ao *brain drain* tradicional (cientistas ou outros quadros dirigidos a países desenvolvidos), movimento visível desde os anos 60; o surto de saídas imediatamente posterior ao 25 de Abril, maioritariamente dirigido ao Brasil, composto por homens de negócios e quadros técnicos diversos; os fluxos de ajuda ao desenvolvimento, com relevo para o movimento de cooperação com as antigas colónias (que assumiu cambiantes diversos desde 1974); os quadros transferidos no âmbito de empresas transnacionais (estrangeiras e portuguesas), sempre em reduzido volume (incluindo, numa acepção ampla, os contratos no Médio Oriente nos anos 70); e fluxos específicos, incluindo académicos e estudantes integrados em programas inter-universitários e funcionários de organizações supra-nacionais. Mesmo se não é possível, na maioria

dos casos, captar estes grupos segundo o duplo critério da profissão e do diploma (o que é crucial no nosso trabalho), algumas generalizações são possíveis para o segmento que pretendemos estudar. A razão para o volume moderado de saídas e para a sucessão frequente de retornos parece passar, assim, pelas boas condições económicas e de *status* (em termos absolutos e relativos) de que os quadros dispõem no país e pela escassez de canais organizacionais (empresariais e outros) que possam aumentar o número de movimentos.

Quanto à imigração de quadros - de novo no sentido amplo de grupos profissionais de “topo” -, o seu montante tem sido mais elevado. A sua caracterização aponta, sobretudo, para dois grandes tipos: os migrantes integrados em organizações e os migrantes “independentes”. Mais em pormenor, os quadros envolvidos em transferências intra-empresariais são aqueles que primeiro foram numerosos: o aumento do investimento estrangeiro em Portugal nos anos 60 (com a adesão à EFTA e a intensificação do turismo) foi responsável pela canalização regular - em estadias com duração decrescente - de gestores de empresas transnacionais, normalmente oriundos de países europeus desenvolvidos. Os migrantes “independentes”, sempre em menor número, foram sobretudo visíveis a partir dos anos 70, consistindo na maioria das vezes em quadros brasileiros em busca de oportunidades profissionais na Europa. A conjugação de “canais” migratórios importantes oriundos de países desenvolvidos (empresas transnacionais) com a pressão individual proveniente das “periferias” (quadros para quem as condições profissionais em Portugal são atraentes) explica, em maior grau, o peso que os grupos mais qualificados detêm na população activa estrangeira em Portugal - perto de 1/3 dos legalizados, tanto em meados dos anos 80 como na actualidade.

O aprofundamento dos movimentos de tipo intra-empresarial por uma metodologia de estudos de casos permitiu conhecer melhor a sua natureza. A entrada de recursos humanos de “topo” para controlo e acompanhamento técnico dos processos de investimento em Portugal foi confrontada com alguns dos seus factores contextuais e tendências de evolução. Foi, assim, entrevista a ligação de factores de ordem mais estritamente “técnica” com outros de tipo mais “social” como motivo das entradas. Se os conhecimentos de gestão e habilitações técnicas dos expatriados são específicos, muitas vezes, à empresa de origem ou inexistem em Portugal, noutras ocasiões o critério de entrada obedece a motivos de “confiança” ou proximidade cultural - o que tende a tornar os contornos das posições hierárquicas das ETN de mais difícil definição. A conjugação de factores como a fase de desenvolvimento da empresa; o “arranque” de processos novos; a aquisição de empresas já instaladas ou investimentos de raiz; a

orientação para o mercado ou para a exportação; e o tipo de actividade (industrial e terciária) - permitiu, ainda, evidenciar que a entrada de quadros estrangeiros não obedece a uma sequência linear, mas depende de múltiplas variáveis. Se articularmos estes vectores com os elevados custos (financeiros e outros) e as dificuldades várias (incluindo pessoais) das colocações internacionais, completaremos o mapa que justifica uma evolução complexa - e que explica porque razão, mesmo apesar do grande aumento do investimento, o volume total de entradas tem conhecido alguma estabilidade.

A incorporação de quadros nacionais nas empresas estrangeiras a operar em Portugal e a sua progressiva inserção em circuitos internacionais reflecte, também, a complexidade deste processo. A tendência para a “indigeneização” de quadros (a substituição de quadros estrangeiros por nacionais) revela-se estrutural numa análise de dimensão apenas temporal (isto é, que leve apenas em conta as fases de desenvolvimento das empresas). Algo de semelhante acontece com as saídas internacionais dos quadros, transitando de percursos de carreira no mercado interno de trabalho nacional para o “mercado interno” internacional - após adquiridas as competências e a “cultura” suficientes. A inter-relação com as outras variáveis torna, no entanto, difícil prever uma tendência clara. Para além disso, algumas limitações estruturais parecem existir à saída de portugueses: a nacionalidade da empresa-mãe e algumas tecnologias de origem poderão tornar “reservados” a uma elite certos percursos internacionais. Maior expectativa de saídas parece ocorrer no caso das empresas transnacionais portuguesas, cujo surto de crescimento é evidente. Neste caso, é o domínio original da gestão e das tecnologias que torna os portugueses o grupo mais claramente móvel. Os processos de parceria com empresas no destino; a aquisição de empresas já instaladas; as tecnologias intermédias e a preferência pelos serviços; e os destinos frequentemente periféricos - explicam porque razão a “exportação” de quadros nacionais (apesar de crescente) não é, também, elevada.

Conclusão

O trabalho que agora concluímos incidiu sobre a mobilidade dos quadros altamente qualificados. Estes conceitos revestiram um significado particular. Por “mobilidade” entendemos a vertente geográfica do termo e, sobretudo, a que cabe na noção clássica de “migração”. No centro da pesquisa estiveram, assim, as movimentações geográficas internas e internacionais dos quadros, numa escala territorial e temporal suficientemente ampla que pudesse recobrir a mudança de enquadramento social. Por “quadros altamente qualificados” quisemos significar os elementos da população activa com uma posição hierarquicamente elevada nas estruturas profissionais (definida, de modo simples, pela hierarquia das classificações profissionais) e, em simultâneo, com um diploma de nível superior. Se a noção de “migrações” se encontra bem enraizada nas teorias sociais - apesar da pressão crescente de outras formas de mobilidade territorial (incluindo a “circulação” e o alargamento dos “espaços de vida”) -, o mesmo não pode ser dito da junção dos fluxos internos e internacionais no mesmo estudo nem da identidade (económica e sociológica) do grupo social em análise.

Entre os temas que atravessaram a nossa análise, o conceito de migrações foi, de facto, um dos poucos que permitiram “fechar” o campo de investigação, eliminando um leque muito vasto de fluxos de curta duração (movimentos temporários, pendulares e episódicos) ou escala territorial muito fina (migrações intra-regionais). O alargamento do horizonte da mobilidade geográfica e o grupo social em observação introduziram desafios importantes. Quanto à vertente geográfica, apesar de as migrações “internas” e “internacionais” serem campos de reflexão tradicionalmente separados, julgámos que seria indispensável proceder a uma análise conjunta, dados os eixos de articulação existentes e a sua aplicabilidade particular aos grupos de “topo” - como é o caso dos espaços integrados supra-nacionais ou dos mercados internos de trabalho das grandes organizações. Quanto às estruturas sociais, o estudo dos “quadros altamente qualificados” levou à junção de categorias habitualmente separadas (por exemplo, proprietários e não proprietários) e corpos profissionais com lógicas de actuação por vezes específicas. Também aqui se considerou que a vantagem da abertura de campo ultrapassaria as desvantagens de uma menor focalização, dado o carácter fulcral do conhecimento e informação, e das credenciais educativas com eles relacionadas, na hierarquia das novas sociedades.

Perante a amplitude dos fenómenos em observação, o aprofundamento de um movimento migratório particular tornou-se necessário para tornar exequível a pesquisa.

No campo operacional, dada a vastidão dos movimentos de “topo”, era indispensável proceder à análise de um tipo específico. Se pensarmos que, no tema amplo, cabem fluxos tão diversos como o *brain drain*, a cooperação, movimentos de funcionários de agências supra-nacionais (a UE ou a ONU, por exemplo), fluxos intra-empresariais internos e internacionais e fluxos inter-regionais no âmbito do Estado (professores e médicos, por exemplo) - teremos uma ideia da impossibilidade de um estudo exaustivo. O aprofundamento dos fluxos de quadros no âmbito dos mercados internos de trabalho de empresas multi-estabelecimentos, multirregionais e multinacionais - procedimento por que se optou -, levou, porém, a novas dificuldades teóricas. Neste plano defrontámo-nos com a indefinição do tema, dividido entre a abordagem das migrações, a teoria organizacional e a gestão de recursos humanos. A interdisciplinaridade veio a revelar-se, talvez, uma vantagem face ao domínio teórico em que esta dissertação é apresentada. De facto, se o estudo das migrações é um terreno de eleição para a sociologia económica, dados os vastos cruzamentos disciplinares que o tema propicia, o estudo dos movimentos intra-empresariais - e, em particular, a articulação entre estruturas e agentes organizacionais - torna mais agudo o interesse de uma análise desse tipo.

A principal tese subjacente a esta dissertação é a de que os quadros altamente qualificados se tornaram, actualmente, um dos grupos com maior mobilidade territorial, tanto ao nível interno como internacional, e que essa mobilidade tende a adquirir contornos “heterodoxos”, pouco compatíveis com as teorias clássicas de “migração”. Neste último campo, destaca-se a importância da moldura institucional: grande parte das movimentações destes agentes não se processa num contexto de migrações “livres” (o clássico migrante que abandona um espaço de vida e trabalho para se fixar num outro, com ruptura da maioria dos laços sociais, incluindo os que decorrem do mercado de trabalho), mas enquadrada em transferências ou movimentos internos a corpos organizacionais. Este facto leva a pôr em causa as explicações neo-clássicas, dominantes em muitas das análises migratórias. A originalidade destes movimentos decorre, também, da sua ligação a novas formas de mobilidade (mais curtas ou episódicas) - mas esse tema não pôde ser aprofundado no nosso estudo. No caso de Portugal aquela tese encontrou confirmação, com uma importante divergência a separar os movimentos territoriais: as organizações responsáveis pela maioria dos fluxos de quadros são o Estado, no caso dos movimentos inter-regionais, e as grandes empresas multinacionais, no caso dos movimentos internacionais. No que respeita aos movimentos intra-empresariais pudemos, ainda, desvendar alguns mecanismos que habitualmente não constam das análises sobre a mobilidade deste grupo.

Mais em pormenor, podemos admitir que este trabalho aponta para algumas ideias principais. Foi confirmada, assim, a hipótese de uma forte mobilidade territorial dos quadros altamente qualificados, quer em termos relativos quer, cada vez mais, absolutos e tanto ao nível interno como internacional. Comparativamente a décadas passadas, este facto é relativamente inovador. Na história da mobilidade territorial de trabalho, os movimentos dos agentes pouco qualificados ou de estatuto social baixo foram, pelo menos desde o século XIX, muito elevados; a eles dever-se-ão juntar movimentos de “média” qualificação, de que alguns movimentos inter-regionais consolidados ou fluxos de colonização são exemplo. Tais factos foram contemporâneos de uma época de mobilidade social generalizada, com processos de reestruturação social intensos e alargamento dos estratos intermédios da população; a migração era, precisamente, uma etapa necessária neste processo de melhoria da condição social. Actualmente, tende a revelar-se um “dualismo migratório”: as camadas sociais mais móveis parecem ser as dos agentes de muito pouca ou, inversamente, de muito elevada qualificação; se, em termos absolutos, os primeiros são preponderantes, em termos de “propensão” (relativa) à mobilidade, os segundos podem superá-los. Num período de nova reconversão social (que dilui as fronteiras entre os grupos), tal pode não significar - como discutimos - que desapareçam os fluxos “intermédios” mas indicia, decerto, a centralidade crescente dos movimentos de “topo”.

A migração dos “cérebros”, como o *brain drain*, sempre foi um fenómeno numericamente restrito - tal como aconteceu com a generalidade das migrações das “elites”. Não é surpreendente que, até aos anos 60, sejam escassas as referências aos movimentos de “topo”, na bibliografia sobre migrações: elas resumiram-se, durante muito tempo, à ideia de uma selectividade diferencial, com repercussão maioritária sobre os movimentos inter-regionais. A partir dos anos 60 as alterações são notórias, com a maior visibilidade do *brain drain* e, posteriormente, de outros fluxos de segmentos bem posicionados (como o *reverse brain drain*, a cooperação ou os fluxos intra-empresariais). Mesmo hoje o número de referências bibliográficas sobre este tema não é, no entanto, abundante, faltando obras de síntese nesta área e tendendo a maioria dos autores a circunscrever-se a alguns movimentos, sobretudo de âmbito internacional. Podemos argumentar que esta relativa desvalorização não é justificável: tanto os fluxos de “quadros” tendem a assumir uma proporção crescente nas migrações de trabalho actuais - em parte por efeito da recomposição estrutural dos grupos sócio-profissionais (que leva a um aumento do seu número absoluto), em parte por maior propensão relativa às deslocações; como os impactos sociais e económicos das deslocações deste segmento são elevados, sob a forma de efeitos multiplicadores sobre os locais de

destino ou maior repercussão simbólica - pelo que a sua análise assume contornos estratégicos decisivos.

Apesar das limitações metodológicas envolvidas no estudo das migrações e, em particular, de segmentos profissionais precisos (como aquele que nos ocupa), a bibliografia internacional tem demonstrado, desde há muito, a elevada propensão à mobilidade dos quadros. No caso da mobilidade inter-regional, sobretudo no contexto económico e social dos países mais desenvolvidos, as teorias que admitem que a posse de recursos escolares oferece maiores capacidades concorrenciais no mercado de trabalho, através de mais oportunidades de emprego e promoção profissional (no interior de carreiras consolidadas) e fácil acesso à informação; as que acentuam que a evolução tecnológica e a competição global exigem maior procura, por parte dos empregadores, de recursos humanos mais qualificados (existindo maior escassez, à escala regional, destes recursos); as que enfatizam a importância das qualificações, sobretudo escolares, como eixo fundamental de diferenciação e mobilidade social ascendente; e as que esclarecem a existência de uma hierarquização social do espaço, estando a promoção social ligada a deslocações para os “centros” (normalmente de tipo “urbano”) - explicam porque é forte, em termos relativos, a mobilidade dos quadros. No caso da mobilidade internacional, as mesmas explicações articulam-se com as especificidades da economia-mundo, tanto as que se referem aos mecanismos globais de atracção e repulsão (o clássico *push-pull* e variáveis de tipo social e político) como às que relacionam “centros” e “periferias” num contexto de internacionalização - e globalização - crescente.

A sobre-mobilidade dos quadros altamente qualificados foi, em grande parte, confirmada para o caso português, tanto no que concerne aos movimentos internos como aos internacionais. No nível inter-regional foi analisado apenas um período temporal e um tipo de unidade territorial: as migrações ocorridas no quinquénio 1985-1991, por NUTS 3. O principal instrumento estatístico utilizado foi a questão retrospectiva censitária constante do Recenseamento de 1991. Apesar das dificuldades de generalização levantadas por esta metodologia, a ideia de uma maior movimentação relativa dos agentes de “topo” pareceu clara: em todos os indicadores seleccionados, os grupos com profissões elevadas e credenciais educativas superiores demonstraram ser relativamente mais móveis do que os restantes, mesmo descontando o efeito da sua elevada juventude. Existem, ainda, sinais de que esta mobilidade se intensificou nos anos 70, dada a disseminação das actividades do Estado, um dos grandes responsáveis pela incorporação no mercado de trabalho e deslocações migratórias dos “quadros”. No plano internacional, os movimentos tendem a ser maiores no sentido das entradas do

que no das saídas. A incorporação de indivíduos com características de “quadros” é elevada: eles representam cerca de 1/3 de todos os imigrantes em situação legal, com predominância de gestores europeus e “independentes” brasileiros - e essa proporção revela alguma estabilidade nos últimos anos. Quanto à emigração, os fluxos são menores e mais irregulares: em momentos episódicos (como o pós-25 de Abril) as saídas de grupos de “topo” foram numerosas, mas outros (como o *brain drain* ou a cooperação) revelam-se pontuais.

Apesar de dispormos de poucos elementos para uma leitura temporal, o número de quadros móveis (no sentido da “migração” clássica) pareceu, em geral, crescente, tanto em números relativos como absolutos. No plano da mobilidade relativa, o número de deslocações inter-regionais beneficiou da maior solidez das redes organizacionais, públicas e privadas, no território e do carácter crucial das credenciais nos processos de mobilidade. As estratégias “organizacionais” e “ocupacionais” ganharam importância e terão beneficiado do declínio dos movimentos de “massa” tradicionais (nomeadamente a deslocação rural-urbano). Quanto às deslocações internacionais, o ganho relativo terá resultado da possibilidade de maior “dualismo” (embora os fluxos “intermédios” se continuassem a verificar) e da maior resistência dos governos à mobilidade do factor trabalho - resistência que, em larga parte, isenta os mais qualificados (e torna clandestinos os menos favorecidos). A crescente flexibilização do mercado de trabalho, com agravamento das dificuldades de entrada e diminuição das carreiras “estáveis” na mesma organização, colocou uma pressão acrescida (que confirmámos ser real) para a mobilidade geográfica, interna e internacional, dos quadros. A adesão à UE favoreceu, também, a mobilidade internacional dos mais qualificados, dada a articulação das regras de livre circulação com a legislação de reconhecimento de diplomas - embora, na prática, o seu impacto seja ainda fraco. No plano dos valores absolutos, as movimentações de quadros são, certamente, crescentes, dado o (provável) aumento da sua fluidez e o efeito estrutural da recomposição social e educativa (maior número de quadros diplomados).

Para além da sua grande intensidade, a mobilidade dos agentes mais qualificados enquadra-se mal nos movimentos migratórios tradicionais (tanto de quadros como de outros grupos sociais). A importância das organizações é, em particular, um dos sinais recentes da sua originalidade. Enquanto o *brain drain* tradicional implicava, muitas vezes, uma forte dose de risco, por o migrante de “topo” se sujeitar às contingências de um migrante clássico - abandono de um espaço de vida e mercado de trabalho, e procura de inserção num novo -, os movimentos actuais são, muitas vezes, distintos, por operarem no interior da mesma organização. Neste aspecto,

o plano inter-regional oferece algumas diferenças em relação ao internacional - e, no caso português, tal é muito acentuado. Quanto ao nível inter-regional, são sobretudo as deslocações de agentes ligados ao Estado que se destacam: os movimentos de professores, médicos ou funcionários administrativos resultam da necessidade de os Estados nacionais cobrirem o seu território e deslocarem recursos de uns pontos para outros. Em países com economias fortes e lógicas empresariais territorialmente diversificadas muitos dos movimentos inter-regionais poderão, ainda, revestir características semelhantes - embora a “rede” das inserções estatais seja sempre mais densa e equilibrada entre centros e periferias do que a localização dos estabelecimentos privados (industriais e, em menor grau, terciários). No caso internacional, a menor saliência das instituições governamentais explica a proeminência das lógicas empresariais de deslocação, sobretudo num contexto de crescente internacionalização e globalização das economias. Sendo significativos (e em aumento) os movimentos de funcionários de organismos como a UE ou ONU, são muito mais elevados os ligados às lógicas do investimento estrangeiro, através da criação de redes internacionais de empresas transnacionais ou de acordos complexos de parceria.

Em Portugal, a divergência entre os canais de movimentação interna e internacional dos quadros é muito grande. No campo das migrações inter-regionais o domínio cabe, claramente, ao Estado. Com base na fonte que citámos anteriormente, pudemos verificar que cerca de 2/3 de todos os quadros altamente qualificados migrantes, em 1985-1991 (NUTS 3), estavam ligados ao Estado (situação no final do período), tendo a maioria, com probabilidade, percorrido os canais que as carreiras públicas abrem para estes agentes (habitualmente concursos). São, sobretudo, professores (cerca de 40% do total) e, em menor grau, médicos e funcionários da administração os que percorrem estes circuitos, ligados a uma extensa rede territorial de estabelecimentos. A mobilidade intra-empresarial de quadros ao nível inter-regional é, pelo seu lado, diminuta. A polarização territorial da economia (com concentração das actividades no litoral, com relevo para a região urbana de Lisboa); a escassez de empresas multi-estabelecimentos (excepto no caso de alguns ramos de serviços, como a banca ou a distribuição); a elevada centralização funcional destas últimas no litoral; a importância de uma geração anterior de quadros (não licenciados) na área da gestão; e a resistência dos agentes - explicam a baixa movimentação dos “altamente qualificados”.

Foi a propósito do seu enquadramento organizacional que a debilidade dos fluxos migratórios inter-regionais foi, aliás, citada. Os movimentos de quadros invertem, em termos líquidos, os circuitos tradicionais e tendem a favorecer o interior em lugar do

litoral. Mas é pelo facto de os migrantes estarem, na maioria das vezes, ligados ao terciário social e apresentarem escasso impacto produtivo que as consequências para as regiões - muitas vezes periféricas - onde se inserem não são elevadas. A adopção por muitos deles de estratégias de “passagem”, utilizando as carreiras públicas e os estabelecimentos periféricos como meios para atingir um fim desejado (um emprego ou localização mais “centrais”), é, ainda, uma razão adicional para a fragilidade destas dinâmicas. A lógica de utilização do espaço pelos migrantes revela-se, assim, utilitária: ele é utilizado estrategicamente em função dos recursos que disponibiliza e das possibilidades que oferece para atingir metas pessoais bem definidas. Do ponto de vista do reequilíbrio territorial, os movimentos de quadros apresentam, pois, sinais contraditórios, ao favorecer as periferias mas apresentarem escasso impacto local. Alguns efeitos multiplicadores (de tipo económico e social) que, mesmo assim, acontecem e indícios recentes de outro tipo de deslocações - por parte de quadros independentes e assalariados, constrangidos por um mercado de trabalho menos favorável no litoral - sugerem, no entanto, razões de optimismo para as periferias.

No campo das migrações internacionais, o canal predominante dos fluxos de quadros é, agora, o das empresas transnacionais. Uma proporção elevada (impossível de medir com rigor) dos migrantes de “topo” - quer emigrantes quer, sobretudo, imigrantes - desloca-se, de facto, no interior dos mercados internos de trabalho das suas empresas. Quanto à imigração, a existência, desde os anos 60, de um volume importante de investimento estrangeiro, reforçado nos anos 80 com a adesão à UE, tem colocado em Portugal um número significativo de gestores internacionais - que constituem, hoje, talvez metade das entradas de “topo”. As tendências a que obedece esta imigração são, como vimos, complexas. A pressão para a entrada é maior no caso de operações de raiz e actividades industriais, sobretudo, e tende a decrescer com o tempo e algumas situações particulares, como operações já instaladas e ramos terciários. O balanço final revela, deste modo, uma aparente estabilização dos fluxos. Quanto às saídas, estas decorrem tanto da incorporação de quadros nacionais em lugares cimeiros de empresas estrangeiras como da crescente internacionalização das empresas portuguesas. Dada a debilidade (estrutural) destes últimos fenómenos, o número de “gestores de topo” estrangeiros que entram tem sistematicamente ultrapassado o de gestores nacionais que saem.

No caso português, a junção dos movimentos internos aos internacionais para estudo dos movimentos de quadros é, assim, uma área cujos efeitos potenciais são grandes, mas cuja realidade presente não é ainda acentuada. A maior parte dos fluxos de quadros que ocorrem e dos mecanismos que os canalizam é, por agora, largamente

independente, apresentando pontos de confluência muito escassos. O caso de empresas, tanto estrangeiras como portuguesas, simultaneamente multirregionais e multinacionais, onde as carreiras profissionais incorporam, de forma articulada, percursos nacionais e internacionais; e o potencial aberto pela UE, enquanto zona “mista” entre os dois tipos de realidades - são, no entanto, sinais de que a ligação dos dois temas se torna necessária. Algumas empresas daquele tipo surgiram já, de facto, na nossa investigação: a criação de uma rede de “centros” de decisão internacionais (localizados nos pólos urbanos de maior peso) e de espaços de produção intersticiais (disseminados pelo território) tende a tornar necessária a deslocação regular de recursos e complexa a delimitação dos circuitos “internos” e “internacionais” na actividade empresarial. Quanto ao papel da UE, ele não pode ser senão crescente. Quer a realocização empresarial no espaço comunitário integrado; quer o maior recurso à livre circulação e ao reconhecimento de diplomas (para acesso ao mercado de trabalho); quer os efeitos a prazo de alguns mecanismos de intercâmbio, como o de estudantes - levarão, certamente, ao aumento das deslocações, com esbatimento das fronteiras “culturais” que constituem um dos maiores obstáculos às deslocações intra-europeias (independentes ou organizacionais) dos quadros.

Os resultados obtidos permitiram identificar algumas áreas de investigação que importa aprofundar de futuro. Entre elas devemos destacar, em primeiro lugar, o estudo das atitudes e estratégias dos agentes face à migração. Tal como salientámos em diversos pontos, a metodologia seguida neste estudo levou ao levantamento de algumas características quantitativas do universo das migrações e, posteriormente, ao aprofundamento das modalidades das deslocações intra-empresariais. O facto de se terem inquirido, directamente, apenas os responsáveis pelos recursos humanos das empresas seleccionadas, de forma a captar tanto a óptica da organização como a sua articulação com os quadros, levou a que não houvesse testemunho directo dos próprios migrantes envolvidos (não considerando, neste ponto, o contributo de alguns contactos exploratórios). Resulta, daqui, que um melhor conhecimento das causalidades “micro” da migração e, sob outra perspectiva, das propriedades sociais dos quadros migrantes ficou por estabelecer, tendo apenas alguns contributos indirectos sido coligidos. Seria, assim, interessante lançar um inquérito aos agentes, de forma a poder conhecer as suas estratégias face à migração (e à inércia geográfica) e alguns dos seus atributos sociais. Os objectivos seriam, entre outros, confrontar as hierarquizações objectivas e subjectivas do território e testar, por exemplo, a hipótese de que a mobilidade internacional de quadros - sobretudo emigração - pode estar ligada a uma classe social “alta” de origem (e constituir um processo de reprodução social).

A mobilidade dos quadros altamente qualificados apresenta, ainda, uma segunda área a explorar. O conceito clássico de migrações define um migrante como um indivíduo que, enraizado num “local A”, decide, de forma permanente ou temporária, deslocar-se para um “local B”. Tais movimentos implicam uma ruptura com os laços sociais originais: mesmo sem eliminar a ligação (material ou afectiva) com a terra de origem, a maior parte das interacções sociais são absolutamente novas. Muitos dos actuais migrantes, com destaque para os mais qualificados, não se enquadram neste modelo: as suas deslocações são frequentes, o vaivém entre diferentes lugares é normal e os seus espaços de vida (e trabalho) são incomensuravelmente mais vastos do que os tradicionais, tendendo a cobrir vários locais geográficos em simultâneo (no mesmo ou em diferentes países) e para efeitos (conjuntos ou separados) de trabalho e lazer. Estes factos foram encontrados, na nossa investigação, para o caso de Portugal. A multiplicação das “viagens de negócios” (contactos, por motivos de trabalho, com poucos dias de duração); o aumento das estadias de curta e média duração (de poucas semanas ou meses), frequentemente não programadas e sem mudança de residência; a criação de pendularidades de raio geográfico e âmbito temporal complexos (movimentos quotidianos ou semanais no interior do território ou, por vezes, entre países distintos); a existência de situações de “dupla residência” (no interior e fora do país); e, no limite, o uso crescente da mobilidade “virtual” (possibilitada pelas novas tecnologias de comunicação) - foram realidades que detectámos. Podemos, neste aspecto, afirmar que o peso crescente dos quadros no domínio das migrações tende a ser, hoje, desafiado não por outros segmentos sociais mas por outras formas, mais modernas, de mobilidade.

Referências Bibliográficas

I. TEORIA GERAL: MIGRAÇÕES, TERRITÓRIO E ESTRATIFICAÇÃO

- ALBERONI, Francesco (1970), "Aspects of internal migration related to other types of Italian migration", in C. Jansen, Readings in the Sociology of Migration, Oxford, Pergamon Press, pp. 285-316 (originalmente publicado em Quaderni di Scienze Sociali, Génova, Ano II, Nº 2, 1963)
- APPLEYARD, Reginald T. (1991), International Migration: Challenge for the Nineties, Genebra, International Organization for Migration
- APPLEYARD, Reginald T. (1995), "New trends in migration: numbers, directions and dynamics", comunicação à "Euroconference on Migration and Multiculturalism: New Trends in Migration - Multiculturalism and Beyond", Londres, Agosto-Setembro 1995, policop.
- ATKINSON, John (1987), "La flexibilité de l'emploi sur les marchés internes et externes du travail", in R. Dahrendorf, E. Kohler e F. Piotet, Nouvelles Formes de Travail et d'Activités, Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, Dublin
- BAILEY, Adrian J. (1993), "Migration history, migration behavior and selectivity", The Annals of Regional Science, Vol. 27, Nº 4, pp. 315-326
- BAILEY, Thomas e Roger WALDINGER (1991), "Primary, secondary, and enclave labor markets: a training systems approach", American Sociological Review, Vol. 56, Nº 4, pp. 432-445
- BAIROCH, Paul (1985), De Jéricho à Mexico. Villes et Économie dans l'Histoire, Paris, Gallimard
- BAIROCH, Paul (1986), "Desenvolvimento/Subdesenvolvimento", in Enciclopédia Einaudi, Vol. 7, Lisboa, Imprensa Nacional-Casa da Moeda
- BARTEL, Ann P. (1979), "The migration decision: what role does job mobility play?", American Economic Review, Vol. 69, Nº 5, pp. 775-786
- BECKER, Gary S. (1962), "Investment in human capital: a theoretical analysis", The Journal of Political Economy, Vol. 70, Nº 5, Part 2 (Supplement), pp. 9-49
- BECKER, Gary S. (1983), Human Capital. Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 2ª ed., Chicago, The University of Chicago Press (1964)
- BELL, Daniel (1977), O Advento da Sociedade Pós-Industrial. Uma Tentativa de Previsão Social, São Paulo, Edit. Cultrix (1973)
- BELTRAMONE, André (1966), La Mobilité Géographique d'une Population (Définitions, Mesures, Applications a la Population Française), Paris, Gauthier-Villars
- BELTRAMONE, André (1975), "Définition logique des flux migratoires intérieurs" (seguido de "Débat sur la définition logique de la migration"), in AAVV, Migrations Intérieures - Méthodes d'Observation et d'Analyse, IVe Colloque National de Démographie du Centre National de la Recherche Scientifique, Caen, 2-4 avril 1973 - Actes, Nº 933, Paris, Éditions du CNRS, pp. 491-518 (e pp. 519-525)
- BERG, Leo van den *et al.* (1982), Urban Europe - A Study of Growth and Decline, Oxford, Pergamon Press
- BERRY, Brian B. J. L. (Ed.) (1976), Urbanization and Counter-urbanization, Beverly Hills, Sage
- BOLTANSKI, Luc (1982), Les Cadres, la Formation d'un Groupe Social, Paris, Ed. Minuit
- BONVALET, Catherine e Éva LELIÈVRE (1989), "Mobilité en France et à Paris depuis 1945: bilan résidentiel d'une génération", Population, 3, pp. 531-560
- BOURDIEU, Pierre (1979), La Distinction - Critique Sociale du Jugement, Paris, Les Éditions de Minuit

- BOURDIEU, Pierre (1989), La Noblesse d'État - Grands Écoles et Esprit de Corps, Paris, Les Éditions de Minuit
- BRINT, Steven (1994), In an Age of Experts: The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life, Princeton, Princeton University Press
- BRUBAKER, William Rogers (1991), "International migration: a challenge for humanity", International Migration Review, Vol. 25, Nº 4, pp. 946-957
- BRUNET, Pierre (1975), "Pour une nouvelle définition de la migration" (seguido de "Débat sur les définitions des migrations"), in AAVV, Migrations Intérieures - Méthodes d'Observation et d'Analyse, IVe Colloque National de Démographie du Centre National de la Recherche Scientifique, Caen, 2-4 avril 1973 - Actes, Nº 933, Paris, Éditions du CNRS, pp. 527-529 (e pp. 531-536)
- BURNHAM, James (1969), L'Ère des Organisateurs, Paris, Calmann-Lévy (*The Managerial Revolution*, 1941)
- CALLOVI, Giuseppe (1992a), "La Communauté Européenne et la politique migratoire, avant et après Maastricht", comunicação ao Seminário "Movilidad y Migración en la Frontera del Siglo XXI", Universidade de Alcalá de Henares, Sigüenza, policop.
- CALLOVI, Giuseppe (1992b), "Regulation of immigration in 1993: pieces of the European Community jigsaw puzzle", International Migration Review, Vol. 26, Nº 2, pp. 353-372
- CAMPBELL, Duncan (1994), "Foreign investment, labour immobility and the quality of employment", International Labour Review, Vol. 133, Nº 2, pp. 185-204
- CARVALHO, Isabel Maria (1995), Circular Livremente na Europa - As Mercadorias, as Pessoas e as Empresas, Porto, Elcla Editora
- CASTELLS, Manuel (1981), La Question Urbaine, Paris, Maspéro (1972)
- CASTELLS, Manuel (1985), "Mudança tecnológica, reestruturação económica e a nova divisão espacial do trabalho", Sociedade e Território, 3, pp. 112-121
- CASTELLS, Manuel (1989), The Informational City. Information Technology, Economic Restructuring, and the Urban-Regional Process, Oxford, Blackwell
- CASTLES, Stephen e G. KOSACK (1973), Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe, Londres, Oxford University Press
- CASTLES, Stephen e Mark J. MILLER (1993), The Age of Migration - International Population Movements in the Modern World, Londres, Macmillan
- CHAMPION, Anthony (1989), Counterurbanisation: the Changing Pace and Nature of Population Deconcentration, Londres, Edward Arnold
- CHAMPION, Anthony (1991), "Changements dans la répartition spatiale de la population européenne", in Conselho da Europa, Séminaire sur les Tendances Démographiques Actuelles et Modes de Vie en Europe, Estrasburgo, Conselho da Europa, pp. 375-409
- CHAMPION, Anthony (1992), "Urban and regional demographic trends in the developed world", Urban Studies, Vol. 29, Nº 3/4, pp. 461-482
- CHAMPION, Anthony (1994), "International migration and demographic change in the developed world", Urban Studies, Vol. 31, Nº 4/5, pp. 653-677
- CHAMPION, T. e T. FIELDING (Ed.) (1992), Migration Processes and Patterns - Vol. I: Research Progress and Prospects, Londres, Belhaven Press
- CLARK, Colin (1957), The Conditions of Economic Progress, Londres, Macmillan (1940)
- CLARK, W. A. V. (1982), "Recent research on migration and mobility: a review and interpretation", Progress in Planning, Vol. 18, pp. 1-56

- CLARK, W. A. V. (1986), Human Migration, Beverly Hills, Sage
- CLAVAL, Paul (1981), La Logique des Villes, Paris, Litec
- CLAVAL, Paul (1987), "As organizações territoriais", in Geografia do Homem. Cultura. Economia. Sociedade, Coimbra, Livraria Almedina, pp. 119-149
- COLEMAN, James S. (1988), "Social capital in the creation of human capital", American Journal of Sociology, Vol. 94, Supplement, pp. S95-S120
- COLLINS, Randall (1979), The Credential Society. An Historical Sociology of Education and Stratification, Orlando (Florida), Academic Press
- CONVEY, Andrew e Marek KUPISZEWSKI (1995), "Keeping up with Schengen: Migration and policy in the European Union", International Migration Review, Vol. 29, Nº 4, pp. 939-963
- CORCORAN, Mary P. (1991), "Informalization of metropolitan labour forces: the case of Irish immigrants in the New York construction industry", Irish Journal of Sociology, Vol. 1, pp. 31-51
- COURGEAU, Daniel (1973a), "Migrants et migrations", Population, 1, pp. 95-129
- COURGEAU, Daniel (1973b), "Migrations et découpages du territoire", Population, 3, pp. 511-537
- COURGEAU, Daniel (1982), "Comparaison des migrations internes en France et aux États-Unis", Population, 6, pp. 1184-1188
- COURGEAU, Daniel (1984a), "Relations entre cycle de vie et migrations" Population, 3, pp. 483-514
- COURGEAU, Daniel (1984b), "Relatório de Síntese do Seminário" [Seminário sobre os Efeitos das Tendências Demográficas Actuais nas Cidades e Regiões da Europa - Conselho da Europa, Estrasburgo, 1979], in A. Alarcão, Divisão Regionalizada e Evolução Demográfica, Oeiras, Gulbenkian/CEEa, pp. 69-77
- COURGEAU, Daniel (1988), Méthodes de Mesure de la Mobilité Spatiale. Migrations Internes, Mobilité Temporaire, Navettes, Paris, Ed. de l'INED
- COURGEAU, Daniel (s.d.), "La mesure des migrations internationales", policop.
- COURGEAU, Daniel e Éva LELIÈVRE (1989), "Analyse démographique des biographies", Population, 6, pp. 1233-1238
- CRUZ, M. Braga da (Org.) (1989), Teorias Sociológicas. Os Fundadores e os Clássicos, I Vol., Lisboa, Gulbenkian
- DAHRENDORF, Ralf (1982), As Classes e seus Conflitos na Sociedade Industrial, Brasília, Edit. Universidade de Brasília (1959)
- DANIELS, P.W. (1994), "Serviços às empresas e desenvolvimento económico", in David Pinder (Org.), Europa Ocidental - Desafios e Mudanças, Oeiras, Celta Editora, pp. 141-160
- DAVANZO, Julie S. e Peter A. MORRISON (1981), "Return and other consequences of migration in the United States", Demography, Vol. 18, Nº 1, pp. 85-101
- DICKEN, Peter (1992), Global Shift - The Internationalization of Economic Activity, 2ª ed., Londres, Paul Chapman Publishing (1986)
- DICKEN, Peter (1994), "Indústria europeia e concorrência global", in David Pinder (Org.), Europa Ocidental - Desafios e Mudanças, Oeiras, Celta Editora, pp. 47-70
- DOERINGER, Peter B. e Michael PIORE (1971), Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Heath Lexington Books
- DRUCKER, Peter (1993), A Sociedade Pós-Capitalista, Lisboa, Difusão Cultural
- EHRENREICH, Barbara e John EHRENREICH (1979), "The professional-managerial class", in Pat Walker (Ed.), Between Labour and Capital, Brighton, The Harvester Press, pp. 5-45

- ESPING-ANDERSEN, Gøsta (Ed.) (1993a), Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies, Londres, Sage / International Sociological Association
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta (1993b), "Introduction", "Post-industrial class structures: an analytical framework" e "Mobility regimes and class formation", in G. Esping-Andersen (Ed.), Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies, Londres, Sage / International Sociological Association, pp. 1-6, 7-31, 225-241
- Eurostat (vários anos), Estatísticas Demográficas
- FEDERICI, Nora (1991), "Le migrazioni: che cosa interessa conoscere", Genus, Roma, Vol. 47, Nº 1-2, pp. 153-159
- FERRÃO, João (1991), "Terciarização e território: emergência de novas configurações espaciais?", Análise Social, Vol. 26, Nº 114, pp. 829-845
- FERRÃO, João (1992), Serviços e Inovação: Novos Caminhos para o Desenvolvimento Regional, Oeiras, Celta
- FERRÃO, João, Eduardo Brito HENRIQUES e António Oliveira das NEVES (1994), "Repensar as cidades de média dimensão", Análise Social, Vol. 29, Nº 129, pp. 1123-1147
- FERREIRA, J. M. Carvalho (1992), Sociologia Rural e Urbana, Relatório para as Provas de Agregação no Grupo IV, Subgrupo B - Sociologia, Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão / UTL
- FERREIRA, J. M. Carvalho *et al.* (1995), Sociologia, Lisboa, McGraw-Hill
- FERREIRA, J. M. Carvalho *et al.* (Org.) (1996a), Entre a Economia e a Sociologia, Oeiras, Celta Editora
- FIELDING, Anthony J. (1982), "Counterurbanisation in Western Europe", Progress in Planning, Vol. 17
- FIELDING, Anthony J. (1992), "Migration and social mobility: South East England as an escalator region", Regional Studies, Vol. 26, Nº 1, pp. 1-15
- FIELDING, Anthony J. (1993), "Migration, institutions and politics: the evolution of European migration policies", in R. King (Ed.), Mass Migrations in Europe: The Legacy and the Future, Londres, Belhaven Press, pp. 40-62
- FIELDING, Anthony J. (1994a), "Contra-urbanização: ameaça ou benção?", in David Pinder (Org.), Europa Ocidental - Desafios e Mudanças, Oeiras, Celta Editora, pp. 295-313
- FIELDING, Anthony J. (1994b), "Industrial change and regional development in Western Europe", Urban Studies, Vol. 31, Nºs 4/5, pp. 679-704
- FOURASTIÉ, Jean (1949), Le Grand Espoir du XXe Siècle, Paris, Gallimard
- FOURASTIÉ, Jean (1971), La Productivité, Paris, P.U.F. (1952)
- FRÉMONT, Armand (1980), A Região: Espaço Vivido, Coimbra, Livraria Almedina
- FREY, Bruno S. (1995), "Economic man and fairness: towards new frontiers in institutional economics", in M. Brandão Alves *et al.* (Orgs.), Por Onde Vai a Economia Portuguesa - Actas da Conferência Realizada por Ocasão do Jubileu Académico de Francisco Pereira de Moura, Lisboa, ISEG, pp. 39-55
- FREY, William H. (1993), "The new urban revival in the United States", Urban Studies, Vol. 30, Nºs 4/5, pp. 741-774
- FRIEDMANN, John (1986), "The world-city hypothesis", Development and Change, Vol. 17, Nº 1, pp. 69-83
- FRIEDMANN, John e Goetz WOLFF (1982), "World city formation: an agenda for research and action", International Journal of Urban and Regional Research, Vol. 6, Nº 3, pp. 309-344
- GASPAR, Jorge (1992), "Societal response to changes in the production system", Urban Studies, Vol. 29, Nº 6, pp. 827-837
- GEORGE, Pierre (1977), As Migrações Internacionais, Lisboa, Publ. Dom Quixote

- GERSHUNY, Jonathan I. (1993), "Post-industrial career structures in Britain", in G. Esping-Andersen (Ed.), Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies, Londres, Sage / International Sociological Association, pp. 136-170
- GERSHUNY, Jonathan I. e I. D. MILES (1983), The New Service Economy - The Transformation of Employment in Industrial Societies, Londres, Frances Pinter
- GHIGLIONE, Rodolphe e Benjamin MATALON (1992), O Inquérito - Teoria e Prática, Oeiras, Celta Editora
- GIDDENS, Anthony (1975), A Estrutura de Classes das Sociedades Avançadas, Rio de Janeiro, Zahar Edit.
- GIDDENS, Anthony (1989), A Constituição da Sociedade, São Paulo, Martins Fontes
- GIDDENS, Anthony (1992), As Consequências da Modernidade, Oeiras, Celta Editora
- GOLDTHORPE, John H. (em colaboração com Catriona LLEWELLYN e Clive PAYNE) (1987), Social Mobility and Class Structure in Modern Britain, 2ª ed., Oxford, Clarendon Press (1980)
- GOLDTHORPE, John H. (1992), "Employment, class and mobility. A critique of liberal and marxist theories of long term change", in H. Haferkamp e N. Smelser (Ed.), Social Change and Modernity, Berkeley, University of California Press, pp. 122-146
- GOLDTHORPE, John H. e Gordon MARSHALL (1992), "The promising future of class analysis: a response to recent critiques", Sociology, Vol. 26, Nº 3, pp. 381-400
- GRANOVETTER, Mark S. (1985), "Economic action and social structure: the problem of embeddedness", American Journal of Sociology, Vol. 91, Nº 3, pp. 481-510
- GRANOVETTER, Mark S. e R. SWEDBERG (Ed.) (1992), The Sociology of Economic Life, Boulder, Westview Press
- GREENWOOD, Ernest (1965), "Métodos de investigação empírica em Sociologia", Análise Social, Vol. 3, Nº 11, pp. 313-345
- GREENWOOD, Michael J. (1975), "Research on internal migration in the United States: a survey", Journal of Economic Literature, Vol. 23, Nº 2, pp. 397-433
- GREENWOOD, Michael J. *et al.* (1991), "New directions in migration research. Perspectives from some North American regional science disciplines", The Annals of Regional Science, Vol. 25, pp. 237-270
- GREGORY, Derek e John URRY (Ed.) (1985), Social Relations and Spatial Structures, Londres, Macmillan
- GRUNDY, Emily (1992), "The household dimension in migration research", in T. Champion e T. Fielding (Ed.), Migration Processes and Patterns - Vol. I: Research Progress and Prospects, Londres, Belhaven Press, pp. 165-174
- GRUPO DE LISBOA (1994), Limites à Competição, Mem-Martins, Europa-América
- GRUSKY, David B. (Ed.) (1994), Social Stratification. Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Boulder, Westview Press
- HÄGERSTRAND, Torsten (1957), "Migration and area - Survey of a sample of Swedish migration fields and hypothetical considerations on their genesis", in David Hannerberg, Torsten Hägerstrand e Bruno Odeving (Ed.), Migration in Sweden. A Symposium, Lund, The Royal University of Lund / C.W.K. Gleerup Publishers, pp. 27-158
- HALL, Peter (1993), "Forces shaping urban Europe", Urban Studies, Vol. 30, Nº 6, pp. 883-898
- HEISLER, Barbara S. (1992), "The future of immigrant incorporation: Which models? Which concepts?", International Migration Review, Vol. 26, Nº 2, pp. 623-645
- HODGSON, Geoffrey (1994), Economia e Instituições. Manifesto por uma Economia Institucionalista Moderna, Oeiras, Celta Editora

- HOUT, Michael (1988), "More universalism, less structural mobility: the American occupational structure in the 1980s", American Journal of Sociology, Vol. 93, Nº 6, pp. 1358-1400
- HUDSON, Ray e Jim LEWIS (1985), "Introduction: Recent Economic, Social and Political Changes in Southern Europe", in R. Hudson e J. Lewis (Ed.), Uneven Development in Southern Europe, Londres, Methuen, pp. 1-53
- JACKSON, John A. (Ed.) (1969), Migration, Cambridge, Cambridge University Press
- JACKSON, John A. (1991), Migrações, Lisboa, Escher
- JANSEN, Clifford J. (1969), "Some sociological aspects of migration", in J.A. Jackson (Ed.), Migration, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 60-73
- JANSEN, Clifford J. (1970a), "Migration: a sociological problem", in C. Jansen, Readings in the Sociology of Migration, Oxford, Pergamon Press, pp. 3-35
- JANSEN, Clifford J. (1970b), Readings in the Sociology of Migration, Oxford, Pergamon Press
- KAA, Dirk van de (1987), "Europe's second demographic transition", Population Bulletin, Vol. 42, Nº 1
- KING, Russell (Ed.) (1993), Mass Migrations in Europe: The Legacy and the Future, Londres, Belhaven Press
- KOSINSKI, Leszek A. e R. Mansell PROTHERO (1975a), "Introduction: The study of migration", in L.A. Kosinski e R.M. Prothero (Ed.), People on the Move - Studies on Internal Migration, Londres, Methuen, pp. 1-17
- KOSINSKI, Leszek A. e R. Mansell PROTHERO (Ed.) (1975b), People on the Move - Studies on Internal Migration, Londres, Methuen
- KOVÁCS, Ilona (1993), "Novo paradigma produtivo e requisitos de ensino-formação", in Vários, Estruturas Sociais e Desenvolvimento - Actas do 2º Congresso Português de Sociologia, Vol. I, Lisboa, Edit. Fragmentos / APS, pp. 229-247
- KRISHNAN, P. e D. ODYNAK (1987), "A generalization of Petersen's typology of migration", International Migration, Vol. 25, Nº 4, pp. 385-397
- KRITZ, Mary M. e Charles B. KEELY (1981), "Introduction", in M.M. Kritz *et al.* (Ed.), Global Trends in Migration - Theory and Research on International Population Movements, Nova Iorque, Center for Migration Studies
- KRITZ, Mary M., Charles B. KEELY e Silvano M. TOMASI (Ed.) (1981), Global Trends in Migration - Theory and Research on International Population Movements, Nova Iorque, Center for Migration Studies
- KRITZ, Mary M. e Hania ZLOTNIK (1992), "Global interactions: migration systems, processes, and policies", in M.M. Kritz *et al.* (Ed.), International Migration Systems. A Global Approach, Oxford, Clarendon Press, pp. 1-16
- KRITZ, Mary M., Lin L. LIM e Hania ZLOTNIK (Ed.) (1992), International Migration Systems. A Global Approach, Oxford, Clarendon Press
- KUIJSTEN, Anton (s.d.), "Statistics on international migration flows in the EEC member countries", policop.
- LASH, Scott e John URRY (1994), Economies of Signs and Space, Londres, Sage
- LEE, Everett S. (1969), "A theory of migration", in J.A. Jackson (Ed.), Migration, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 282-297 (originalmente publicado em Demography, Vol. 3, 1966)
- LEWIS, G. J. (1982), Human Migration. A Geographical Perspective, Nova Iorque, St. Martin's Press
- LIPIETZ, Alain (1995), "Le monde de l'après-fordisme", comunicação ao Colóquio Internacional "Processo de Regionalización y Perspectivas del Estado-Nación", Setembro 1995, Guadalajara-Colima, policop.
- LYON, David (1992), A Sociedade da Informação. Questões e Ilusões, Oeiras, Celta Editora

- MARQUES, Rafael, João Carlos GRAÇA e João PEIXOTO (1996), "Economia e Sociologia: a velha promessa revisitada", in J. M. Carvalho Ferreira *et al.* (Org.), Entre a Economia e a Sociologia, Oeiras, Celta Editora, pp. 1-27
- MARTINELLI, Alberto e Neil J. SMELSER (1990a), "Economic sociology: historical trends and analytic issues", in A. Martinelli e N.J. Smelser (Ed.), Economy and Society: Overviews in Economic Sociology, Londres, Sage, pp. 1-49
- MARTINELLI, Alberto e Neil J. SMELSER (Ed.) (1990b), Economy and Society: Overviews in Economic Sociology, Londres, Sage
- MASSEY, Doreen (1979), "In what sense a regional problem?", Regional Studies, Vol. 13, Nº 2, pp. 233-243
- MASSEY, Doreen (1984), Spatial Divisions of Labour - Social Structures and the Geography of Production, Londres, Macmillan Education
- MASSEY, Douglas S. *et al.* (1993), "Theories of international migration: a review and appraisal", Population and Development Review, Vol. 19, Nº 3, pp. 431-466
- MATOS, Cristina (1993), "Migrações: decisões individuais e estruturas sociais", SOCIUS Working Papers, ISEG, 5/93
- MEYER, John W. (1994), "The evolution of modern stratification systems", in D. Grusky (Ed.), Social Stratification. Class, Race and Gender in Sociological Perspective, Boulder, Westview Press, pp. 730-737
- MILLS, Charles Wright (1990), "The American business elite: a collective portrait", in J. Scott (Ed.), The Sociology of Elites, Vol. I, Aldershot, Edward Elgar, pp. 275-299 (1945)
- MINGIONE, Enzo (1995), "The difficult entry into the labour market: mass unemployment, education and social identity in the case of Southern European youth", comunicação à Conferência "Education and Training for the Future Labour Markets of Europe", Durham, Setembro 1995
- NAM, Charles B., William J. SEROW e David F. SLY (Ed.) (1990), International Handbook on Internal Migration, Londres, Greenwood Press
- NAZARETH, Joaquim Manuel (1988a), Princípios e Métodos de Análise da Demografia Portuguesa, Lisboa, Presença
- OCDE (1993), Migrations Internationales: Le Tournant, Paris, OCDE
- OCDE (vários anos), SOPEMI - Système d'Observation Permanente des Migrations, Paris, OCDE
- ÖNCÜ, Ayse (1990), "International labour migration and class relations", in A. Martinelli e N.J. Smelser (Ed.), Economy and Society: Overviews in Economic Sociology, Londres, Sage, pp. 175-201
- ONU (1971), Méthodes de Mesure de la Migration Interne, Nova Iorque, Nations Unies
- ONU (1977), "Pratiques des différents pays en matière de statistiques de migrations internationales: définitions utilisées et méthodes de collecte des données et d'établissement des statistiques", Nova Iorque, Nations Unies - Secrétariat
- ONU (1978), "Pratiques des différents pays en matière de statistiques de migrations internes: définitions utilisées et méthodes de collecte des données et d'établissement des statistiques", Nova Iorque, Nations Unies - Conseil Économique et Social
- ONU (1980), "Recommendations on statistics of international migration", Statistical Papers, Series M, Nº 58
- PEIXOTO, João (1990b), "Elogio da cidade", Revista Crítica de Ciências Sociais, 30, pp. 97-112
- PEIXOTO, João (1995a), "Desigualdades sociais", in J. M. Carvalho Ferreira *et al.*, Sociologia, Lisboa, McGraw-Hill, pp. 323-404 [capítulos coordenados pelo autor]

- PETERSEN, William (1958), "A general typology of migration", American Sociological Review, Vol. 23, Nº 3, pp. 256-266
- PETERSEN, William (1968), "Migration: social aspects", in International Encyclopedia of the Social Sciences, Nova Iorque, Macmillan and Free Press, Vol. 10, pp. 286-292
- PETERSEN, William (1975), "The general determinants of migration", in Population, Nova Iorque, Macmillan, pp. 279-334 (1961)
- PINDER, David (Org.) (1994), Europa Ocidental - Desafios e Mudanças, Oeiras, Celta Editora
- PIORE, Michael (1977), "Alcune note sul dualismo nel mercato de lavoro", Rivista di Economia e Politica Industriale, Vol. 3, Nº 2, pp. 185-210
- PIORE, Michael J. (1979), Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies, Cambridge, Cambridge University Press
- PORTES, Alejandro (Ed.) (1995a), The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship, Nova Iorque, Russel Sage Foundation
- PORTES, Alejandro (1995b), "Economic sociology and the sociology of immigration: a conceptual overview", in A. Portes (Ed.), The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship, Nova Iorque, Russel Sage Foundation, pp. 1-41
- PORTES, Alejandro e József BÖRÖCZ (1989), "Contemporary immigration: theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation", International Migration Review, Vol. 28, Nº 3, pp. 606-630
- PORTES, Alejandro e Julia SENSENBRENNER (1993), "Embeddedness and immigration: notes on the social determinants of economic action", American Journal of Sociology, Vol. 98, Nº 6, pp. 1320-1350
- PORTES, Alejandro e Saskia SASSEN (1987), "Making it underground: comparative material on the informal sector in Western market economies", American Journal of Sociology, Vol. 93, Nº 1, pp. 30-91
- POULAIN, Michel *et al.* (1990), Projet d'Harmonisation des Statistiques de Migration Internationale au Sein de la Communauté Européenne, Université Catholique de Louvain, Institut de Démographie, Louvain-la-Neuve
- POULANTZAS, Nicos (1975), As Classes Sociais no Capitalismo de Hoje, Rio de Janeiro, Zahar Editores
- PRYOR, R.J. (1981), "Integrating international and internal migration theories", in M.M. Kritz *et al.* (Ed.), Global Trends in Migration - Theory and Research on International Population Movements, Nova Iorque, Center for Migration Studies, pp. 110-129
- PUMAIN, Denise e Daniel COURGEAU (1993), "Mobilité par temps de crise", Populations et Sociétés, 279
- PUMAIN, Denise e Jean Paul FAUR (1991), "Villes et régions au rendez-vous de l'Europe", Populations et Sociétés, 257
- RAVENSTEIN, Ernest G. (1885), "The laws of migration", Journal of the Royal Statistical Society, Vol. 48, Part II, pp. 167-227
- RAVENSTEIN, Ernest G. (1889), "The laws of migration", Journal of the Royal Statistical Society, Vol. 52, Part II, pp. 241-301
- REMY, Jean e Liliane VOYÉ (1981), Ville, Ordre et Violence - Formes Spatiales et Transaction Sociale, Paris, PUF
- REMY, Jean e Liliane VOYÉ (1992), La Ville: Vers une Nouvelle Définition?, Paris, Éd. L'Harmattan
- ROCHA-TRINDADE, Maria Beatriz (1990), "Migrações no quadro do Mercado Único Europeu", Análise Social, Vol. 25, Nº 107, pp. 465-477
- ROCHA-TRINDADE, Maria Beatriz (Coord.) (1995), Sociologia das Migrações, Lisboa, Universidade Aberta

- ROSSI, Peter H. (1955), "Why families move", in P.F. Lazarsfeld e M. Rosenberg (Ed.), The Language of Social Research, Glencoe, The Free Press, pp. 457-468
- SALCEDO, Juan (1991), "Intervention de M. J. Salcedo", in Conselho da Europa, Séminaire sur les Tendances Démographiques Actuelles et Modes de Vie en Europe, Estrasburgo, Conselho da Europa, pp. 411-416
- SALT, John (1987), "Contemporary trends in international migration study", International Migration, Vol. 25, Nº 3, pp. 241-251
- SALT, John (1989), "A comparative overview of international trends and types, 1950-80", International Migration Review, Vol. 23, Nº 3, pp. 431-456
- SALT, John (1992a), "The future of international labor migration", International Migration Review, Vol. 26, Nº 4, pp. 1077-1109
- SALT, John e Ann SINGLETON (1995a), Analysis and Forecasting of International Migration by Major Groups - Report to Eurostat, policop.
- SALT, John, Ann SINGLETON e Jennifer HOGARTH (1994), Europe's International Migrants. Data Sources, Patterns and Trends, Londres, HMSO
- SANTOS, Boaventura Sousa, José REIS e Maria Manuel Leitão MARQUES (1986), "O Estado e as transformações recentes da relação salarial. A transição para um novo modelo de regulação da economia", in I Jornadas sobre Economia Portuguesa, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, policop.
- SASSEN, Saskia (1988), The Mobility of Labor and Capital - A Study in International Investment and Labor Flow, Cambridge, Cambridge University Press
- SASSEN, Saskia (1991), The Global City: New York, London, Tokyo, Princeton, Princeton University Press
- SASSEN, Saskia (1994a), Cities in a World Economy, Thousands Oaks, Pine Forge Press
- SASSEN, Saskia (1994b), "Le complexe urbain et la mondialisation de l'économie", Révue Internationale des Sciences Sociales, UNESCO, 139
- SASSEN-KOOB, Saskia (1984), "Direct foreign investment: a migration push-factor?", Environment and Planning, C: Government and Policy, Vol. 2, pp. 399-416
- SAUTORY, Olivier (1987/88), "A amostra demográfica permanente do INSEE", Revista do Centro de Estudos Demográficos, INE, 29, pp. 141-168
- SAVAGE, Mike, Peter DICKENS e Tony FIELDING (1988), "Some social and political implications of the contemporary fragmentation of the «service class» in Britain", International Journal of Urban and Regional Research, Vol. 12, Nº 3, pp. 455-476
- SCIORTINO, Giuseppe (1990), "Immigration from outside the EEC and migratory policies: the perverse effects of policies designed to block immigration", comunicação ao XII Congresso Mundial de Sociologia, Madrid, policop.
- SCOTT, John (Ed.) (1990), The Sociology of Elites, 3 Vol., Aldershot, Edward Elgar (Vol. 1 - The Study of Elites; Vol. 2 - Critical Perspectives; Vol. 3 - Interlocking Directorships and Corporate Networks)
- SEROW, William J. e David S. SLY (1991), "Migrations ville-campagne dans les pays développés", in Conselho da Europa, Séminaire sur les Tendances Démographiques Actuelles et Modes de Vie en Europe - Actes du Séminaire, Estrasburgo, Conselho da Europa, pp. 432-434
- SHRYOCK, Henry S. e Jacob S. SIEGEL (1971), The Methods and Materials of Demography, Washington D.C., U.S. Bureau of the Census
- SILVA, Augusto Santos e José Madureira PINTO (Org.) (1990), Metodologia das Ciências Sociais, 4ª ed., Porto, Edições Afrontamento

- SJAASTAD, L. A. (1962), "The costs and returns of human migration", The Journal of Political Economy, Vol. 70, Nº 5, Part 2 (Supplement), pp. 80-93
- SMELSER, Neil J. (1994), "Global, regional, and local forces", in Sociology, Cambridge, Blackwell / UNESCO, pp. 129-146
- SOCZKA, Luís (1989), A Perspectiva Ecológica em Psicologia - Contribuição para o Estudo da Ecologia Social de um Bairro de Lata, Lisboa, Laboratório Nacional de Engenharia Civil
- STANDING, Guy (1991), "Emerging modalities of work and labour: pursuit of occupation in flexible labour markets", Conference International Le Capital Humain Européen à l'Aube du 21e Siècle, Eurostat, Luxemburgo
- STOUFFER, S. (1940), "Intervening opportunities: a theory relating mobility and distance", American Sociological Review, Vol. 5, Nº 6, pp. 845-867
- STOUFFER, S. (1960), "Intervening opportunities and competing migrants", Journal of Regional Science, 2, pp. 1-26
- SWEDBERG, Richard (1990a), Economics and Sociology. Redefining Their Boundaries: Conversations With Economists and Sociologists, Princeton, Princeton University Press
- SWEDBERG, Richard (1990b), "International financial networks and institutions", in A. Martinelli e N.J. Smelser (Ed.), Economy and Society: Overviews in Economic Sociology, Londres, Sage, pp. 259-281
- TAPINOS, George (1991), "Les migrations extra-communautaires et l'avenir des populations étrangères", Conference International Le Capital Humain Européen à l'Aube du 21e Siècle, Eurostat, Luxemburgo, policop.
- THOMAS, Brinley (1968a), "Migration: economic aspects", in International Encyclopedia of the Social Sciences, Nova Iorque, Macmillan and Free Press, Vol. 10, pp. 292-300
- THUMERELLE, Pierre Jean (1991a), "Migrations et urbanisation en France: la «contre-urbanisation» à l'épreuve des premiers résultats du recensement de 1990", comunicação ao "Séminaire International Phénomènes Migratoires, Urbanisation et Contrurbanisation", Amalfi, Novembro 1991, policop.
- THUMERELLE, Pierre Jean (1991b), "La répartition des hommes dans l'espace géographique est-elle en train de changer?", Congrès Européen de Démographie, Paris, policop.
- TOURAINE, Alain (1970), A Sociedade Pós-Industrial, Lisboa, Moraes
- União Europeia (UE) (1995), Compilação dos Tratados, 2 vols., Bruxelas-Luxemburgo
- VIEIRA, Maria Manuel (1993), "Elites? Classes superiores? Classes dominantes? Reflexões em torno de conceitos", in Vários, Estruturas Sociais e Desenvolvimento - Actas do 2º Congresso Português de Sociologia, Vol. II, Lisboa, Edit. Fragmentos / APS, pp. 568-584
- VIEIRA, Maria Manuel (1994), "Tocar o intocável: problemas de observação da classe dominante", comunicação ao III Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, Lisboa, Julho 1994, policop.
- WAGNER, Michael (1990), "Spatial determinants of social mobility in West Germany. An analysis with life history data for three cohorts", comunicação ao XII Congresso Mundial de Sociologia, Madrid, policop.
- WALDINGER, Roger (1994), "The making of an immigrant niche", International Migration Review, Vol. 28, Nº 1, pp. 3-30
- WALLERSTEIN, Immanuel (1979), The Capitalist World Economy, Cambridge, Cambridge University Press

- WALLERSTEIN, Immanuel (1986), "Espaço económico", in Enciclopédia Einaudi, Vol. 7, Lisboa, Imprensa Nacional - Casa da Moeda
- WARNES, Tony (1992), "Migration and the life course", in T. Champion e T. Fielding (Ed.), Migration Processes and Patterns - Vol. I: Research Progress and Prospects, Londres, Belhaven Press, pp. 175-187
- WERNER, Heinz (1995), "Temporary migration for employment and training purposes and relevant international agreements", documento apresentado ao "Select Committee of Experts on Short-Term Migration", Estrasburgo, Conselho da Europa
- WERTH, Manfred (Coord.) e Heiko KÖRNER (1991), L'Immigration de Ressortissants de Pays Tiers dans les États Méridionaux de la CE. Résumé Comparatif de la Situation en Grèce, Italie, Espagne et au Portugal, Commission des Communautés Européennes - Europe Sociale (Supplément 1/91), Bruxelas - Luxemburgo
- WHITLEY, Richard (1990), "Commonalities and connections among directors of large financial institutions", in J. Scott (Ed.), The Sociology of Elites, Vol. I, Aldershot, Edward Elgar, pp. 352-371 (1973)
- WRIGHT, Erik Olin (1985), Classes, Londres, Verso
- ZELINSKY, Wilbur (1971), "The hypothesis of the mobility transition", The Geographical Review, Vol. 61, Nº 2, pp. 219-249
- ZELINSKY, Wilbur (1983), "The impasse in migration theory: a sketch map for potential escapees", in P.A. Morrison (Ed.), Population Movements, Liege, Ordina, pp. 19-46
- ZIPF, Georges K. (1946), "The $P_1 P_2 / D$ hypothesis: on the intercity movement of persons", American Sociological Review, Vol. 11, Nº 6, pp. 677-680
- ZLOTNIK, Hania (1992), "Empirical identification of international migration systems", in M.M. Kritz *et al.* (Ed.), International Migration Systems. A Global Approach, Oxford, Clarendon Press, pp. 19-40
- ZOLBERG, Aristide R. (1981), "International migrations in political perspective", in M.M. Kritz *et al.* (Ed.), Global Trends in Migration - Theory and Research on International Population Movements, Nova Iorque, Center for Migration Studies, pp. 3-27
- ZOLBERG, Aristide R. (1989), "The next waves: migration theory for a changing world", International Migration Review, Vol. 23, Nº 3, pp. 403-430

II. MIGRAÇÃO DE QUADROS: MOBILIDADE E ORGANIZAÇÕES

- AAVV (1988), "Skilled International Labour Migration" (Ed.: W.T.S. Gould), Geoforum, Vol. 19, Nº 4
- AAVV (1992), "Special issue: Migration and Development", International Migration, Vol. 30, Nº 3/4
- AAVV (1995), "Skilled Migrations. International Seminar, Latina - October 28-29, 1993" (Ed.: Tony Paganoni e Enrico Todisco), Studi Emigrazione / Études Migrations, Vol. 32, Nº 117
- ADAM, Stephen *et al.* (1994), Estudo Sobre Reconhecimento dos Diplomas para Efeitos Académicos e para Efeitos Profissionais: Interação ao Serviço de um Espaço Europeu da Educação, da Formação e das Profissões, Bruxelas, policop.
- ADAMS, Walter (Ed.) (1968), The Brain Drain, Nova Iorque, Macmillan
- ANGELL, Robert C. (1967), "The growth of transnational participation", Journal of Social Issues, Vol. 23, Nº 1, pp. 108-129
- ANGELL, Robert C. (1969), Peace on the March: Transnational Participation, Nova Iorque, Van Nostrand Reinhold

- APPLEYARD, Reginald T. (1985), "Processes and determinants of international migration", comunicação ao "IUSSP Seminar on Emerging Issues in International Migration", Bellagio, Maio 1985
- APPLEYARD, Reginald T. (Ed.) (1989a), The Impact of International Migration on Developing Countries, Paris, OCDE
- APPLEYARD, Reginald T. (1989b), "International migration and developing countries", in R. Appleyard (Ed.), The Impact of International Migration on Developing Countries, Paris, OCDE, pp. 19-45
- ARDITTIS, Solon (1985), "The assisted return of qualified migrants to their countries of origin: the UNDP and ICM multilateral programmes", International Migration for Employment Working Paper, Genebra, International Labour Office
- ARDITTIS, Solon (1989), "Tendances et nouveaux enjeux de l'exode des cerveaux des pays en développement", Studi Emigrazione / Études Migrations, Vol. 26, Nº 94, pp. 272-281
- ARDITTIS, Solon (1990), "Labour migration and the Single European Market: a synthetic and prospective note", International Sociology, Vol. 5, Nº 4, pp. 461-474
- ARDITTIS, Solon (1991), "Targeted reintegration of expatriate brains into developing countries of origin: the EEC-IOM experience in Central America", International Migration, Vol. 29, Nº 3, pp. 371-388
- ATKINSON, John (1989), "Corporate Employment Policies for the Single European Market", IMS Report nº 179, Brighton, Institute of Manpower Studies, University of Sussex
- BARTLETT, Christopher A. e Sumantra GHOSHAL (1989), Managing Across Borders - The Transnational Solution, Londres, Hutchinson Business Books
- BEAVERSTOCK, Jonathan V. (1990), "New international labour markets: the case of professional and managerial labour migration within large chartered accountancy firms", Area, Vol. 22, Nº 2, pp. 151-158
- BEAVERSTOCK, Jonathan V. (1991), "Skilled international migration: an analysis of the geography of international secondments within large accountancy firms", Environment and Planning, Section A, Vol. 23, pp. 1133-1146
- BEAVERSTOCK, Jonathan V. e Joanne SMITH (1996), "Lending jobs to global cities: skilled international labour migration, investment banking and the City of London", Urban Studies, Vol. 33, Nº 8, pp. 1377-1394
- BIRINDELLI, A.M. e G. GESANO (1985), "The recent socio-economic transformations in Italy and its internal and external migratory movements", International Migration, Vol. 23, Nº 1, pp. 149-155
- BLUM, Alain, Gilles de la GORCE e Claude THÉLOT (1985), "Mobilité sociale et migration géographique", Population, 3, pp. 397-434
- BONAZZI, Giuseppe (1993), Storia del Pensiero Organizzativo, 5ª ed., Milão, Franco Angeli
- BORNSCHIER, Volker e Hanspeter STAMM (1990), "Transnational corporations", in A. Martinelli e N.J. Smelser (Ed.), Economy and Society: Overviews in Economic Sociology, Londres, Sage, pp. 203-229
- BOSMAN, Jeroen e Marc de SMIDT (1993), "The geographical formation of international management centres in Europe", Urban Studies, Vol. 30, Nº 6, pp. 967-980
- BOYLE, Mark, Allan M. FINDLAY, Eva LELIÈVRE e Ronan PADDISON (1994), "French investment and skill transfer in the United Kingdom", in W.T.S. Gould e A.M. Findlay (Ed.), Population Migration and the Changing World Order, Chichester, John Wiley & Sons, pp. 47-65
- BREWSTER, Chris (1988), "The management of expatriates. Findings from a research project covering the selection and training of expatriate managers, by European multinational companies", Human Resources Research Centre, Monograph nº 2, Cranfield, Cranfield School of Management

- COHEN, R. B. (1981), "The new international division of labor, multinational corporations and the urban hierarchy", in M. Dear e Allen J. Scott (Ed.), Urbanization and Urban Planning in Capitalist Society, Londres, Methuen, pp. 287-315
- Comissão das Comunidades Europeias (CCE) (1994), Comunicação da Comissão Sobre o Reconhecimento dos Diplomas para Fins Académicos e para Fins Profissionais, Bruxelas, COM (94) 596 final
- Comissão das Comunidades Europeias (CCE) (1995), Green Paper on Innovation, Bruxelas
- Comissão das Comunidades Europeias (CCE) (1996), Relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre o Estado da Aplicação do Sistema Geral de Reconhecimento de Diplomas do Ensino Superior, Bruxelas, COM(96) 46 final
- Comissão das Comunidades Europeias (CCE) (s.d.), Skills for a Competitive and Cohesive Europe - A Human Resources Outlook for the 1990's, Bruxelas, policop.
- Comissão das Comunidades Europeias (CCE) / IRDAC (Industrial Research and Development Advisory Committee of the Commission of the European Communities) (s.d.), Skills shortages in Europe - IRDAC opinion, s.l.
- Comissão das Comunidades Europeias (CCE) / Task-force Recursos humanos, educação, formação e juventude / Rede dos Centros Nacionais de Informação sobre o Reconhecimento Académico (NARIC) nos Estados-membros da Comunidade Europeia (s.d.) [1989?], Reconhecimento Académico dos Diplomas de Acesso ao Ensino Superior e Qualificações Intermédias e Finais na Comunidade Europeia - Convenções Multilaterais e Bilaterais / Decisões Unilaterais, Bruxelas, CCE / Bureau Erasmus
- Confederation of British Industry (CBI) / Employee Relocation Council (ERC) (1995), Employee Relocation Report, Issue 1, Londres, Confederation of British Industry, Julho 1995
- CORMODE, Liisa (1994), "Japanese foreign direct investment and the circulation of personnel from Japan to Canada", in W.T.S. Gould e A.M. Findlay (Ed.), Population Migration and the Changing World Order, Chichester, John Wiley & Sons, pp. 67-89
- D'ALESSANDRO, Verena (1992), "I titoli di studio superiori e la loro spendibilità nella nascente Europa: specificità, limiti e nuove prospettive per l'Italia", Sociologia del Lavoro, nº 47-48, pp. 45-55
- DEDIJER, Stevan (1968), "«Early» migration", in Walter Adams (Ed.), The Brain Drain, Nova Iorque, Macmillan, pp. 9-28
- DEROURE, Frédérique (1992), Professional Mobility in Europe - Family Aspects of Business Practices, Bruxelas, Comissão das Comunidades Europeias, Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs
- DEROURE, Frédérique (1994), "Trajectoire migratoire et transaction entre famille et société", comunicação à Conferência "Família e Mobilidade Humana no Espaço da União Europeia", Lisboa, Março 1994 (*Temas "Trajectória familiar e transacção entre família e sociedade" e "Mobilidade dos «cérebros» no espaço comunitário, ganhos e perdas a nível da família"*)
- DICKEN, Peter e Michel QUÉVIT (Ed.) (1994), Transnational Corporations and European Regional Restructuring, Utrecht, The Royal Dutch Geographical Society / Faculty of Geographical Sciences Utrecht University
- DICKEN, Peter *et al.* (1994), "Strategies of transnational corporations and European regional restructuring: some conceptual bases", in P. Dicken e M. Quévit (Ed.), Transnational Corporations and European Regional Restructuring, Utrecht, The Royal Dutch Geographical Society / Faculty of Geographical Sciences Utrecht University, pp. 9-28

- EDSTRÖM, Anders e Jay R. GALBRAITH (1977), "Transfer of managers as a coordination and control strategy in multinational organizations", Administrative Science Quarterly, Vol. 22, Nº 2, pp. 248-263
- Employee Relocation Council (ERC) (1995), Mobility, Washington, Employee Relocation Council, Vol. 16, Nº 2
- Europe Sociale (1994), Intégration Européenne et Marché de l'Emploi, Supplément 1/94, Bruxelles, Comissão Europeia
- EVANS, Paul, Yves DOZ e André LAURENT (1989), Human Resource Management in International Firms, Londres, Macmillan
- EVERETT, Michael e Carolyn MORRIS (1993), "The Recruitment of UK Graduates to Work in Continental Europe", IMS Report nº 248, Brighton, Institute of Manpower Studies, University of Sussex
- FELD, Werner, Robert S. JORDAN e Leon HURWITZ (1994), International Organizations - A Comparative Approach, 3ª ed., Westport, Praeger
- FERREIRA, J. M. Carvalho *et al.* (1996b), Psicossociologia das Organizações, Lisboa, McGraw-Hill
- FINDLAY, Allan M. (1986), "Manpower policies of British firms with offices in the Middle East", Bulletin of the Committee for the Middle East Trade, 20, pp. 19-24
- FINDLAY, Allan M. (1988), "From settlers to skilled transients: the changing structure of British international migration", Geoforum, Vol. 19, Nº 4, pp. 401-410
- FINDLAY, Allan M. (1989), "Skilled international labour migration: the British experience", Area, Vol. 21, Nº 3, pp. 331-332
- FINDLAY, Allan M. (1990), "A migration channels approach to the study of high level manpower movements: a theoretical perspective", International Migration, Vol. 28, Nº 1, pp. 15-24
- FINDLAY, Allan M. (1993), "Les nouvelles technologies, les mouvements de main-d'oeuvre très qualifiée et la notion de fuite des cerveaux", in OCDE, Migrations Internationales: le Tournant, Paris, OCDE, pp. 165-177
- FINDLAY, Allan M. e A. STEWART (1986), "Migrations des travailleurs qualifiés britanniques sous contrat au Moyen Orient", Révue Européenne des Migrations Internationales, Vol. 2, Nº 1, pp. 95-107
- FINDLAY, Allan M. e Lesley GARRICK (1990), "Scottish emigration in the 1980s: a migration channels approach to the study of skilled international migration", Transactions, Institute of British Geographers, Vol. 15, Nº 2, pp. 177-192
- FINDLAY, Allan M. e W.T.S. GOULD (1989), "Skilled international migration: a research agenda", Area, Vol. 21, Nº 1, pp. 3-11
- FORD, Reuben (1992), Migration and Stress Among Corporate Employees, Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy in the University of London
- FORTNEY, Judith A. (1970), "International migration of professionals", Population Studies, Vol. 24, Nº 2, pp. 217-232
- FRANKO, Lawrence G. (1973), "Who manages multinational enterprises?", Columbia Journal of World Business, Vol. 8, Nº 2, pp. 30-42
- GALBRAITH, Jay e Anders EDSTRÖM (1976), "International transfer of managers: some important policy considerations", Columbia Journal of World Business, Vol. 11, Nº 2, pp. 100-112
- GARRICK, C. L. (1991), A Channels Framework for the Study of Skilled International Migration, Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy in the University of Glasgow

- GEORGE, Pierre (1970), "Types of migration of the population according to the professional and social composition of migrants", in C. Jansen, Readings in the Sociology of Migration, Oxford, Pergamon Press, pp. 39-47 (apresentado originalmente na International Population Conference em 1959)
- GHOSHAL, Sumantra e Christopher A. BARTLETT (1993), "The multinational corporation as an interorganizational network", in S. Ghoshal e D.E. Westney (Ed.), Organization Theory and the Multinational Corporation, Nova Iorque, St. Martin's Press, pp. 77-104
- GHOSHAL, Sumantra e D. Eleanor WESTNEY (Ed.) (1993), Organization Theory and the Multinational Corporation, Nova Iorque, St. Martin's Press
- GLASER, William A. (com assistência de G. Christopher HABERS) (1978), The Brain Drain: Emigration and Return (Findings from a UNITAR Multinational Comparative Survey of Professional Personnel of Developing Countries Who Study Abroad), Oxford, Pergamon Press
- GLASER, William A. e G. Christopher HABERS (1974), "The migration and return of professionals", International Migration Review, Vol. 8, Nº 2, pp. 227-244
- GONCZI, Andrew e Paul HAGER (1994), "The distinction between skills based and qualifications based procedures for recognizing migrants' professional skills", International Migration, Vol. 32, Nº 1, pp. 127-144
- GONZÁLEZ-YANCI, M. Pilar (1993), "Spanish government policy on studying abroad", comunicação ao "International Seminar Skilled and Highly Skilled Migration", Latina, Outubro 1993, policop.
- GOULD, William T.S. (1985), "International migration of skilled labour within Africa: a bibliographical review", International Migration, Vol. 23, Nº 1, pp. 5-27
- GOULD, William T.S. (1987), "Recruitment agencies and British international migration", Area, Vol. 19, Nº 4, pp. 374-376
- GOULD, William T.S. (1988), "Skilled international labour migration: an introduction", Geoforum, Vol. 19, Nº 4, pp. 381-385
- GOULD, William T.S. (1990), "Occupational continuity and international migration of skilled workers: the case of Mersey port workers", International Migration, Vol. 28, Nº 1, pp. 3-13
- GOULD, William T.S. e Allan M. FINDLAY (Ed.) (1994a), Population Migration and the Changing World Order, Chichester, John Wiley & Sons
- GOULD, William T.S. e Allan M. FINDLAY (1994b), "Refugees and skilled transients: migration between developed societies in a changing world order", in W.T.S.Gould e A. Findlay (Ed.), Population Migration and the Changing World Order, Chichester, John Wiley & Sons, pp. 17-25
- GREEN, Anna (1992), "Changing labour processes and internal migration", in T. Champion e T. Fielding (Ed.), Migration Processes and Patterns - Vol. I: Research Progress and Prospects, Londres, Belhaven Press, pp. 105-118
- GYÁRFÁŠOVÁ, Olga (1995), "Brain Drain: The Case of Slovakia", comunicação à "Euroconference on Migration and Multiculturalism: New Trends in Migration - Multiculturalism and Beyond", Londres, Agosto-Setembro 1995, policop.
- HANLON, Gerard (1991), "The emigration of Irish accountants: economic restructuring and producer services in the periphery", Irish Journal of Sociology, Vol. 1, pp. 52-65
- HENDRY, Chris (1994), Human Resource Strategies for International Growth, Londres, Routledge
- HOFSTEDE, Geert (1985), "The interaction between national and organizational value systems", Journal of Management Studies, Vol. 22, Nº 4, pp. 347-357
- HOUSIAUX, Jacques R. (1968), "The European Common Market", in Walter Adams (Ed.), The Brain Drain, Nova Iorque, Macmillan, pp. 183-193

- JACOBSON, Harold K. (1984), Networks of Interdependence - International Organizations and the Global Political System, 2ª ed., Nova Iorque, Alfred A. Knopf (1979)
- JOHNSON, James H. e John SALT (1990a), "Labour migration: the general context", in J. H. Johnson e J. Salt, Labour Migration - The Internal Geographical Mobility of Labour in the Developed World, Londres, David Fulton Publishers, pp. 1-13
- JOHNSON, James H. e John SALT (Ed.) (1990b), Labour Migration - The Internal Geographical Mobility of Labour in the Developed World, Londres, David Fulton Publishers
- JOHNSON, James H., John SALT e Peter A. WOOD (1975), "Housing and the geographical mobility of labour in England and Wales: some theoretical considerations", in L. Kosinski e R.M. Prothero (Ed.) (1975), People on the Move - Studies on Internal Migration, Londres, Methuen, pp. 91-101
- JOHNSTON, R. J. (1989), "The southwards drift: preliminary analyses of the career patterns of 1980 graduates in Great Britain", Geography, Vol. 74, Nº 3, pp. 239-244
- KANJANAPAM, Wilawan (1993), "The contemporary skilled migration from Europe to the United States", comunicação ao "International Seminar Skilled and Highly Skilled Migration", Latina, Outubro 1993, policop.
- KANJANAPAM, Wilawan (1995), "The immigration of Asian professionals to the United States: 1988-1990", International Migration Review, Vol. 29, Nº 1, pp. 7-32
- KEEBLE, David, John BRYSON e Peter WOOD (1991), "Small firms, business services growth and regional development in the United Kingdom: some empirical findings", Regional Studies, Vol. 25, Nº 5, pp. 439-457
- KING, Russell e Ian SHUTTLEWORTH (1995), "The emigration and employment of Irish graduates: the export of high-quality labour from the periphery of Europe", European Urban and Regional Studies, Vol. 2, Nº 1, pp. 21-40
- KOUZMINOV, Vladimir (1993), "Brain drain issues in Europe: UNESCO project on intellectual migration", comunicação ao "International Seminar Skilled and Highly Skilled Migration", Latina, Outubro 1993, policop.
- KRITZ, Mary M. e Fe CACES (1992), "Science and technology transfers and migration flows", in M. M. Kritz *et al.*, International Migration Systems. A Global Approach, Oxford, Clarendon Press, pp. 221-242
- LADINSKY, Jack (1967), "Sources of geographical mobility among professional workers: a multivariate analysis", Demography, Vol. 4, Nº 1, pp. 293-309
- LAMARRA, Norberto F. (1992), "Human resources, development and migration of professionals in Latin America", International Migration, Vol. 30, Nº 3/4, pp. 313-334
- LARSEN, Knut Arild (1993), "Graduate Norwegian labour supply abroad. A survey based approach", comunicação ao "Second Workshop on «Brain Drain - East West Migration», Joint Seminar of the PECO Project and the COST Action A2", Viena, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, policop.
- LELIÈVRE, Éva (1994), "Migrations - Peu d'expatriations à l'intérieur de l'Union Européenne", Population et Sociétés, 291
- LESLIE, Gerald R. e Arthur H. RICHARDSON (1961), "Life-cycle, career pattern, and the decision to move", American Sociological Review, Vol. 26, Nº 6, pp. 894-902
- LIM, Lin Lean (1992), "International labor movements: a perspective on economic exchanges and flows", in M.M. Kritz *et al.* (Ed.), International Migration Systems. A Global Approach, Oxford, Clarendon Press, pp. 133-149

- LOGAN, Ikubolajeh Bernard (1992), "The brain drain of professional, technical and kindred workers from developing countries: some lessons from the Africa-US flow of professionals (1980-1989)", International Migration, Vol. 30, Nº 3/4, pp. 289-312
- LONG, Larry H. (1973), "Migration differentials by education and occupation: trends and variations", Demography, Vol. 10, Nº 2, pp. 243-258
- LOPES, Sérgio (1970), "«Brain-drain»! - a fuga de cérebros para os Estados Unidos", Análise Social, Vol. 8, Nº 29, pp. 157-166
- MAFFIOLETTI, Gianmario, Enrico TODISCO e Francesco TRAMONTANA (a cura di) (1993), "Bibliography on skilled migration", Studi Emigrazione / Études Migrations, Vol. 30, Nº 112, pp. 591-666
- MARKHAM, William T., Patrick O. MACKEN, Charles M. BONJEAN e Judy CORDER (1983), "A note on sex, geographic mobility, and career advancement", Social Forces, Vol. 61, Nº 4, pp. 1138-1146
- MARSDEN, David (1992), "European integration and the integration of European labour markets", Labour - Review of Labour Economics and Industrial Relations, Vol. 6, Nº 1, pp. 3-35
- MARSDEN, David (1994), "Qualification et intégration du marché de travail européen", in Europe Sociale, Intégration Européenne et Marché de l'Emploi, Supplément 1/94, Bruxelles, Comissão Europeia, pp. 85-121
- MARTIN, Philip L. (1992), "Migration and development: a conference report", International Migration, Vol. 30, Nº 3/4, pp. 457-476
- McKAY, John e James S. WHITELOW (1977), "The role of large private and government organisations in generating flows of inter-regional migrants: the case of Australia", Economic Geography, Vol. 53, Nº 1, pp. 28-44
- McPHERSON, Alastair (1995a), "International managerial and professional labour mobility", Working Paper CEROP, 95-3, Dublin, University College Dublin / Graduate School of Business
- McPHERSON, Alastair (1995b), "International skilled labour mobility", comunicação à "Euroconference on Migration and Multiculturalism: New Trends in Migration - Multiculturalism and Beyond", Londres, Agosto-Setembro 1995, policop.
- McPHERSON, Alastair (1995c) "Scottish international managerial and professional labour mobility - The industrial setting", Working Paper CEROP, 95-4, Dublin, University College Dublin / Graduate School of Business
- MENDOZA PÉREZ, Cristòbal (1995), "Nuevos flujos inmigratorios en el sur de Europa? Una aproximación a la migración en las empresas a partir de las fuentes estadísticas", in Actas del V Congreso de la Población Española, Barcelona, UAB/CED/AGE, pp. 459-467
- MENDOZA, Cristòbal e Angels PASCUAL DE SANS (1995), "Elements for the study of skilled migration: mobility within transnational corporations (TNCs) in Catalonia", comunicação à "European Population Conference", Milão, Setembro 1995, policop.
- MINTZBERG, Henry (1981), "Organization design: fashion or fit?", Harvard Business Review, Janeiro-Fevereiro 1981
- MINTZBERG, Henry (1995), Estrutura e Dinâmica das Organizações, Lisboa, Publ. Dom Quixote (1979)
- MONTANARI, Armando (1995), "Skilled migrations from Italy", Studi Emigrazione / Etudes Migrations, Vol. 32, Nº 117, pp. 42-53
- MUNDENDE, D. Chongo (1989), "The brain drain and developing countries", in R. T. Appleyard (Ed.), The Impact of International Migration on Developing Countries, Paris, OCDE, pp. 183-195
- MUNIZ, C. M. (1991), "The emigration of Argentine professionals and scientists", International Migration, Vol. 29, Nº 2, pp. 231-239

- MUSGROVE, F. (1963), The Migratory Elite, Londres, Heinemann
- NESVETAILOV, Gennady (1995), "Transformation of Science and Brain Drain in Belarus", comunicação à "Euroconference on Migration and Multiculturalism: New Trends in Migration - Multiculturalism and Beyond", Londres, Agosto-Setembro 1995, policop.
- O'BRIEN, Richard (1992), Global Financial Integration: The End of Geography, Londres, Royal Institute of International Affairs / Pinter Publishers
- OHMAE, Kenichi (1994), The Borderless World. Power and Strategy in the Global Marketplace, Londres, Harper Collins
- d'OLIVEIRA e SOUSA, J. (1989), "The brain drain issue in international negotiations", in R. T. Appleyard (Ed.), The Impact of International Migration on Developing Countries, Paris, OCDE, pp. 197-212
- OOMEN, T.K. (1989), "India: «brain drain» or the migration of talent?", International Migration, Vol. 27, Nº 3, pp. 411-425
- ORDERUD, Geir (1993), "A presentation of two ongoing projects with relevance for East West Migration theme", comunicação ao "Second Workshop on «Brain Drain - East West Migration», Joint Seminar of the PECO Project and the COST Action A2", Viena, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, policop.
- OWEN, David e Anne GREEN (1989), "Spatial aspects of labour mobility in the 1980s", Geoforum, Vol. 20, Nº 1, pp. 107-126
- OWEN, David e Anne GREEN (1992), "Migration patterns and trends", in T. Champion e T. Fielding (Ed.), Migration Processes and Patterns - Vol. I: Research Progress and Prospects, Londres, Belhaven Press, pp. 17-38
- PASCUAL DE SANS, Angels e Jordi CARDELÚS (1991), "Elements per a l'estudi de la mobilitat de personal qualificat", Quaderns de Treball de l'Institut Universitari d'Estudis Europeus (IUEEQT), Nº 5, Abril 1991, Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona
- PEIXOTO, João (1994a), "As migrações de profissionais altamente qualificados no espaço europeu: do «brain drain» ao «skill exchange»", SOCIUS Working Papers, Lisboa, ISEG, 1/94
- PEIXOTO, João (1996a), "Livre circulação e reconhecimento de diplomas - Políticas e realidades na União Europeia", SOCIUS Working Papers, Lisboa, ISEG, 6/96
- PENNINX, Rinus (1990), "Prospects of migration within the European Community after 1992: methodological considerations", comunicação ao XII Congresso Mundial de Sociologia, Madrid, policop.
- PENNINX, Rinus e Philip MUUS (1989), "No limits for migration after 1992? The lessons of the past and a reconnaissance of the future", International Migration, Vol. 27, Nº 3, pp. 373-388
- PERCOM (1990), "Managing Internationally - A PERCOM Management Research Project into the management of international workforces", Project Summary Report (by Ceri Thomas), Londres, Percom Ltd.
- PERLMUTTER, Howard (1969), "The tortuous evolution of the multinational corporation", Columbia Journal of World Business, Vol. 4, Nº 1, pp. 9-18
- PERTEK, Jacques (Ed.) (s.d.), General Recognition of Diplomas and Free Movement of Professionals, Maastricht, European Institute of Public Administration, policop.
- PETRAS, Elizabeth McLean (1981), "The global labor market in the modern world-economy", in M.M. Kritz et al. (Ed.), Global Trends in Migration - Theory and Research on International Population Movements, Nova Iorque, Center for Migration Studies, pp. 44-63
- PORTES, Alejandro (1976), "Determinants of the brain drain", International Migration Review, Vol. 10, Nº 4, pp. 489-508

- PORTES, Alejandro (1981), "Modes of structural incorporation and present theories of labor immigration", in M.M. Kritz *et al.* (Ed.), Global Trends in Migration - Theory and Research on International Population Movements, Nova Iorque, Center for Migration Studies, pp. 279-297
- PRICE, Charles A. (1989), "Long-term immigration and emigration: its contribution to the developing world (with particular reference to movement between Australia and Asia and the Pacific)", in R. T. Appleyard (Ed.), The Impact of International Migration on Developing Countries, Paris, OCDE, pp. 143-158
- PUCIK, Vladimir, Noel M. TICHY e Carole K. BARNETT (Ed.) (1992), Globalizing Management. Creating and Leading the Competitive Organization, Nova Iorque, John Wiley & Sons
- RAMOS DOS SANTOS, Américo (1983a), "Transferência inversa de tecnologia: conceitos e características principais", Análise Social, Vol. 19, Nº 75, pp. 101-124
- RAMOS DOS SANTOS, Américo (1983b), "Transferência inversa de tecnologia: avaliação e análise interpretativa", Análise Social, Vol. 19, Nº 76, pp. 297-310
- REED, Michael I. (1992), The Sociology of Organizations - Themes, Perspectives and Prospects, Nova Iorque, Harvester Wheatsheaf
- REICH, Robert B. (1993), O Trabalho das Nações. Preparando-nos para o Capitalismo do Século XXI, Lisboa, Quetzal Editores
- RHODE, Barbara (1991), "East-West Migration / Brain Drain", COST Social Sciences - Mapping the Available Knowledge and Recommendations for a European Research Programme, Bruxelas, COST (European Co-Operation in the Field of Scientific and Technical Research), Comissão das Comunidades Europeias, policop.
- RHODE, Barbara (1993a), "Brain drain, brain gain, brain waste: reflections on the emigration of highly educated and scientific personnel from Eastern Europe", in R. King (Ed.), The New Geography of European Migrations, Londres, Belhaven Press, pp. 228-245
- RHODE, Barbara (1993b) (com S. Lyons-Halmer), "Report - First Project Meeting and the Second Workshop on «Brain Drain - East West Migration», Joint Seminar of the PECO Project and the COST Action A2, 29 / 30 April and 30 April / 1 May 1993 in Vienna", Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, policop.
- RODRIGUEZ, Vicente (1995), "Skilled migrations in Spain", Studi Emigrazione / Etudes Migrations, Vol. 32, Nº 117, pp. 54-65
- ROMERO, Federico (1990), "Cross-border population movements", in William Wallace (Ed.), The Dynamics of European Integration, Londres, Royal Institute of International Affairs / Pinter Publishers, pp. 171-191
- ROSE, Arnold M. (1970), "Distance of migration and socio-economic status of migrants", in C. Jansen, Readings in the Sociology of Migration, Oxford, Pergamon Press, pp. 85-91 (originalmente publicado em American Sociological Review, Vol. 23, 1958)
- ROZENBLAT, Céline (1993), "L'internationalisation des villes européennes par les reseaux des entreprises multinationales", Révue d'Economie Régionale et Urbaine, Nº 4, pp. 661-678
- ROZENBLAT, Céline e Denise PUMAIN (1993), "The location of multinational firms in the European urban system", Urban Studies, Vol. 30, Nº 10, pp. 1691-1709
- SALOMON, Jean-Jacques (1991), "«Brain-drain»: les logiques de l'exode", in N. Witkowski (Dir.), L'État des Sciences et des Techniques, Paris, Éd. La Découverte / F.P.H., pp. 413-415
- SALT, John (1983/1984), "High level manpower movements in Northwest Europe and the role of careers: an explanatory framework", International Migration Review, Vol. 17, Nº 4, pp. 633-652

- SALT, John (1988a), "Corporations and other complex organisations that shape migration flows", comunicação ao "Seminar on International Migration Systems, Processes and Policies", IUSSP, Malásia, Setembro 1988, policop.
- SALT, John (1988b), "Highly-skilled international migrants, careers and internal labour markets", Geoforum, Vol. 19, Nº 4, pp. 387-399
- SALT, John (1990a), Foreign Labour Immigration and the UK Labour Market. Final Report to the Department of Employment, Londres, Migration Research Unit, Department of Geography, University College London
- SALT, John (1990b), "Organisational labour migration: theory and practice in the United Kingdom", in J.H. Johnson e J. Salt (Ed.), Labour Migration - The Internal Geographical Mobility of Labour in the Developed World, Londres, David Fulton Publishers, pp. 53-69
- SALT, John (1992b), "Migration processes among the highly skilled in Europe", International Migration Review, Vol. 26, Nº 2, pp. 484-505
- SALT, John (1994), "International movements of highly skilled labour", Paris, Working Party on Migration, Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD), policop.
- SALT, John e Allan M. FINDLAY (1989), "International migration of highly-skilled manpower: theoretical and developmental issues", in R. T. Appleyard (Ed.), The Impact of International Migration on Developing Countries, Paris, OCDE, pp. 159-180
- SALT, John e Ann SINGLETON (1995b), "The international migration of expertise: the case of United Kingdom", Studi Emigrazione / Etudes Migrations, Vol. 32, Nº 117, pp. 12-30
- SALT, John, Jill MERVIN e Sue SHORTLAND (1993), "The cost of international relocation", Relocation News, Nº 26, pp. 4-7
- SALT, John e Reuben FORD (1993), "Skilled international migration in Europe: the shape of things to come?", in R. King (Ed.), Mass Migrations in Europe: The Legacy and the Future, Londres, Belhaven Press, pp. 293-309
- SALT, John e Robert T. KITCHING (1990), "Labour migration and the work permit system in the United Kingdom", International Migration, Vol. 28, Nº 3, pp. 267-294
- SALT, John e Robert T. KITCHING (1992), "The relationship between international and internal labour migration", in T. Champion e T. Fielding (Ed.), Migration Processes and Patterns - Vol. I: Research Progress and Prospects, Londres, Belhaven Press, pp. 148-162
- SANDEFUR, G.D. e W.J. SCOTT (1981), "A dynamic analysis of migration: an assessment of the effects of age, family, and career variables", Demography, Vol. 18, Nº 3, pp. 355-368
- SAVAGE, Mike (1988), "The missing link? The relationship between spatial mobility and social mobility", British Journal of Sociology, Vol. 39, Nº 4, pp. 554-577
- SCHAEFFER, Peter (1985), "Human capital accumulation and job mobility", Journal of Regional Science, Vol. 25, Nº 1, pp. 103-114
- Science and Engineering Policy Studies Unit (SEPSU) (1987), "The migration of scientists and engineers to and from the U.K.", SEPSU Policy Study, Nº 1, Londres, The Royal Society / The Fellowship of Engineers
- Science and Engineering Policy Studies Unit (SEPSU) (1993), "The migration of scientists and engineers, 1984-1992" (by M.J. Ringe), SEPSU Policy Study, Nº 8, Londres, The Royal Society / The Royal Academy of Engineers
- SCULLION, Hugh (1995), "International human resource management", in John Storey (Ed.), Human Resource Management - A Critical Text, Londres, Routledge, pp. 352-382

- SELL, Ralph R. (1982), "A research note on the demography of occupational relocations", Social Forces, Vol. 60, Nº 3, pp. 859-865
- SELL, Ralph. R. (1990), "Migration and job transfers in the United States", in J.H. Johnson e J. Salt (Ed.), Labour Migration - The Internal Geographical Mobility of Labour in the Developed World, Londres, David Fulton Publishers, pp. 17-31
- SHIRLOW, Peter e Ian SHUTTLEWORTH (1994), "Training, migration and the changing world order: a case study from the Republic of Ireland", in W.T.S. Gould e A.M. Findlay (Ed.), Population Migration and the Changing World Order, Chichester, John Wiley & Sons, pp. 91-111
- SHUTTLEWORTH, Ian (1989), "Irish graduate emigration during the 1980s: Ireland as the «Human Resource Warehouse» of Europe", comunicação ao "Skilled International Labour Migration Working Party", Institute of British Geographers, Liverpool, Março 1989
- SHUTTLEWORTH, Ian (1991), "Graduate emigration from Ireland: a symptom of peripherality?", in R. King (Ed.), Contemporary Irish Migration, Dublin, Geographical Society of Ireland, Special Publication nº 6, pp. 83-95
- SHUTTLEWORTH, Ian (1993), "Irish graduate emigration: the mobility of qualified manpower in the context of peripherality", in R. King (Ed.), Mass Migrations in Europe: The Legacy and the Future, Londres, Belhaven Press, pp. 310-326
- SOLANA SOLANA, A. Miguel e À. PASCUAL DE SANS (1995), "Mercado de trabajo e inmigración extranjera en Cataluña: situación actual y principales tendencias", in Actas del V Congreso de la Población Española, Barcelona, UAB/CED/AGE, pp. 527-538
- SPITZBERG Jr., Irving J. (Ed.) (1978), Exchange of Expertise: The Counterpart System in the New International Order, Boulder, Westview Press
- STAHL, C.W. (1991), "South-North migration in the Asia-Pacific region", International Migration, Vol. 29, Nº 2, pp. 163-193
- STRAUBHAAR, T. e K. ZIMMERMANN (1991), "A place for migrants and foreigners", Conference International Le Capital Humain Européen à l'Aube du 21e Siècle, Eurostat, Luxemburgo
- STROH, Linda K. e Mary Ann LAUTZENHISER (1994), "Benchmarking global human resource - Policies and practices", Mobility, Washington, Employee Relocation Council, Vol. 15, Nº 10, pp. 48--55
- TAILLIEU, T. e H.C.M. MOOREN (1990), International Career Orientations of Young European Graduates: a Survey of Opinions and Aspirations (em colaboração com MSL Europe e The Euromanagers Association), Tilburg, Department of Psychology, Tilburg University
- TERMOTE, Marc (1995), "Skilled migration to Canada and Quebec. Methodological problems and empirical results", Studi Emigrazione / Etudes Migrations, Vol. 32, Nº 117, pp. 31-41
- The Economist*, vários
- THOMAS, Brinley (1968b), "«Modern» migration", in Walter Adams (Ed.), The Brain Drain, Nova Iorque, Macmillan, pp. 29-49
- THOMAS, Dorothy Swaine (1938), Research Memorandum on Migration Differentials, Nova Iorque, Social Science Research Council, Bulletin 43
- TZENG, Rueyling (1995), "International labor migration through multinational enterprises", International Migration Review, Vol. 29, Nº 1, pp. 139-154
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (vários anos), Statistical Yearbook, Paris, UNESCO

- VORONKOV, Viktor (1995), "«Brain Drain» - Some Methodological Questions", comunicação à "Euroconference on Migration and Multiculturalism: New Trends in Migration - Multiculturalism and Beyond", Londres, Agosto-Setembro 1995, policop.
- WERNER, Heinz (1993), "Mouvements migratoires dans la perspective du Marché Unique Européen", in OCDE, Migrations Internationales: Le Tournant, Paris, OCDE, pp. 87-95
- William M. Mercer Fraser Limited / CBI Employee Relocation Council (s.d.) [1992], Remuneration Practices for International and Western European Transferees, Londres, William M. Mercer Fraser Limited / CBI Employee Relocation Council
- William M. Mercer Limited / CBI Employee Relocation Council (1994), Remuneration Practices for International Transferees, Londres, William M. Mercer Limited
- ZEIRA, Yoram (1975), "Overlooked personnel problems of multinational corporations", Columbia Journal of World Business, Vol. 10, Nº 2, pp. 96-103

III. PORTUGAL

- ALARCÃO, Alberto (1964), "Êxodo rural e atracção urbana no Continente", Análise Social, 7/8, pp. 511-573
- ALARCÃO, Alberto (1969), Mobilidade Geográfica da População de Portugal. Migrações Internas 1921-60, Lisboa, Gulbenkian
- ALARCÃO, Alberto e J. Pais MORAIS (1976), A População de Portugal, Caderno do Centro de Estudos Demográficos, 2, Lisboa, Instituto Nacional de Estatística
- ALMEIDA, Ana Nunes, João FERRÃO e José M. SOBRAL (1994), "Territórios, empresários e empresas: entender as condições sociais da empresarialidade", Análise Social, Vol. 29, Nº 125-126, pp. 55-79
- ALMEIDA, João Ferreira de (1986), Classes Sociais nos Campos. Camponeses Parciais numa Região do Noroeste, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais
- ALMEIDA, João Ferreira de (1990), Valores e Representações Sociais, Lisboa, Gulbenkian
- ALMEIDA, João Ferreira de, António F. COSTA e Fernando L. MACHADO (1994), "Recomposição socioprofissional e novos protagonismos", in António Reis (Coord.), Portugal - 20 Anos de Democracia, s.l., Círculo de Leitores, pp. 307-330
- AMARO, Rogério Roque (1985), "Reestruturas demográficas, económicas e socioculturais em curso na sociedade portuguesa: o caso dos emigrantes regressados", Análise Social, Vol. 21, Nº 87-88-89, pp. 605-677
- AMARO, Rogério Roque (1991), "Lógicas de espacialização da economia portuguesa", Sociologia - Problemas e Práticas, 10, pp. 161-182
- APEC / EURES (s.d.) [1996], Inquérito sobre as Perspectivas do Emprego dos Quadros na Europa [Recrutement - L'Europe des Cadres - 1996. Emploi, Bilan, Perspectives. Painel Europa 96 - 7ª edição, Outubro 1995], s.l., APEC / EURES (European Employment Services), policop.
- ARROTEIA, Jorge (1985), Atlas da Emigração Portuguesa, Porto, Secretaria de Estado da Emigração - Centro de Estudos
- BAGANHA, Maria Ioannis (1991a), "Uma imagem desfocada - a emigração portuguesa e as fontes sobre a emigração", Análise Social, Vol. 26, Nº 112-113, pp. 723-739

- BAGANHA, Maria Ioannis (1991b), "Portuguese emigration: current characteristics and trends", comunicação ao "Cost Workshop «Migration: Europe's Integration and the Labour Force»", Leuven, Outubro 1991, policop.
- BAGANHA, Maria Ioannis (1991c), Recensão crítica a David Higgs (Ed.), "Portuguese Migration in Global Perspective", Análise Social, Vol. 26, Nº 111, pp. 443-449
- BAGANHA, Maria Ioannis (1993), "Principais características e tendências da emigração portuguesa", in Vários, Estruturas Sociais e Desenvolvimento - Actas do 2º Congresso Português de Sociologia, Vol. I, Lisboa, Edit. Fragmentos, pp. 819-835
- BAGANHA, Maria Ioannis (1994), "As correntes emigratórias portuguesas no século XX e o seu impacto na economia nacional", Análise Social, Vol. 29, Nº 128, pp. 959-980
- BAGANHA, Maria Ioannis e J. PEIXOTO (1994), "Trends in the 90's: the Portuguese migratory experience", comunicação ao "Cost A2 Workshop «Immigration in Southern Europe»", Coimbra, Novembro 1994, policop.
- BAGANHA, Maria Ioannis e J. PEIXOTO (1996), "O estudo das migrações nacionais: ponto de intersecção disciplinar", in J. M. Carvalho Ferreira *et al.* (Org.), Entre a Economia e a Sociologia, Oeiras, Celta Editora, pp. 233-239
- BAIRRADA, Mário (1994), "O mercado dos quadros e profissões intelectuais", comunicação ao Seminário "Qualificação Profissional e Mercado de Emprego", Lisboa, Instituto de Emprego e Formação Profissional, Maio 1994
- BAIRRADA, Mário (Coord.) *et al.* (1993), O Mercado de Trabalho dos Quadros e Profissões Intelectuais. Relatório Final, s.l., Ceso I&D - Investigação e Desenvolvimento
- BAKLANOFF, Eric M. (1980), La Transformación Económica de España y Portugal (La Economía del Franquismo y del Salazarismo), Madrid, Espasa-Calpe
- BAPTISTA, A. Mendes e F. MONIZ (1985), Migrações Internas. Algumas Observações a Partir dos Fluxos Inter-regionais no Período 1973-81, Lisboa, IACEP / NEUR
- BARCIELA, Fernando (1996), "Executivos à escala ibérica", Exame, Ano 8, Nº 91, Maio de 1996
- BAROSA, José Pedro e Pedro Telhado PEREIRA (1992), "Labour supply in an environment with emigration: an empirical study of the Portuguese case", in J. F. Amaral *et al.* (Ed.), The Portuguese Economy Towards 1992, Boston, Kluwer Academic Publishers, pp. 199-206
- BARRETO, António (Org.) (1996), A Situação Social em Portugal, 1960-1995, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa
- BATISTA, Maria de Lurdes (1993), Educação - Mercado de Trabalho, Lisboa, Departamento de Programação e Gestão Financeira / Ministério da Educação
- BATISTA, Maria de Lurdes (1996), Os Diplomados do Ensino Superior e o Emprego - A Problemática da Inserção na Vida Activa, Lisboa, Departamento de Programação e Gestão Financeira / Ministério da Educação
- BRUXELAS, Mário (1987), Indicadores de Caracterização e Evolução do Sistema Urbano, Lisboa, MPAT / GEPAT
- CABRAL, Manuel Villaverde, Eduardo de FREITAS e Maria de Lurdes RODRIGUES (1993), Sociedade. Valores Culturais. Desenvolvimento, Lisboa, Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento / Publ. Dom Quixote
- CARRILHO, Maria José e J. PEIXOTO (1993), "A evolução demográfica em Portugal entre 1981 e 1992", Estudos Demográficos, INE, 31, pp. 7-19

- CARRILHO, Maria José *et al.* (1993), Alterações Demográficas nas Regiões Portuguesas entre 1981-1991, Lisboa, INE / GED
- CAVACO, Maria Helena (1990), "Retrato do professor enquanto jovem", Revista Crítica de Ciências Sociais, 29, pp. 121-139
- CLAUDINO, Sérgio (1995), Ensino Superior Português, Diplomados e Desenvolvimento Regional - Uma Abordagem, Lisboa, Centro de Estudos Geográficos, Universidade de Lisboa
- COELHO, Lina (1992), O Investimento Directo Estrangeiro nos Eur 4 (Portugal, Espanha, Grécia e Itália), Provas de Aptidão Pedagógica e de Capacidade Científica - Trabalho de Síntese, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
- COELHO, Lina (1995), "Iberização dependente: uma reflexão sobre o investimento directo industrial na Região Centro", Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 44, pp. 59-84
- Confederação Mundial dos Empresários das Comunidades Portuguesas (1995), Seminário «A Acção das Comunidades Portuguesas na Economia Global», Sintra, 7 a 9 de Novembro de 1994, Lisboa, CMECP
- CÓNIM, Custódio (1985), "Migrações internas em Portugal - 1981", Revista do Centro de Estudos Demográficos, INE, 27, pp. 7-42
- CORREIA, José Ângelo (1969), "A «elite» portuguesa dos negócios: alguns resultados dum inquérito", Análise Social, Vol. 7, Nº 25-26, pp. 166-174
- COSTA, António Firmino da (1984), "Alfama: entreposto de mobilidade social", Cadernos de Ciências Sociais, Ano 1, Nº 2, pp. 3-35
- COSTA, António Firmino da, F.L. MACHADO e J.F. ALMEIDA (1990), "Estudantes e amigos - Trajectórias de classe e redes de sociabilidade", Análise Social, Vol. 25, Nº 105-106, pp. 193-221
- CRUZ, Marie Françoise Royer e Ana Fernandes SANTOS (1990), "Crescimento urbano e dinâmica populacional", in Vários, Colóquio Viver (n)a Cidade - Comunicações, Lisboa, GES - LNEC / CET - ISCTE, pp. 353-369
- Diário de Notícias*, vários
- ESTANQUE, Elísio (Coord.) e José M. MENDES (1997), Estrutura de Classes e Trajectórias de Classe em Portugal, Coimbra, Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
- ESTEVES, Maria Céu (Org.) (1991), Portugal, País de Imigração, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento
- Exame*, vários
- Expresso*, vários
- FERRÃO, João (1982), "Evolução e estrutura regional das classes sociais em Portugal (1960-1970)", Finisterra, Vol. 17, Nº 34, pp. 223-265
- FERRÃO, João (1985), "Recomposição social e estruturas regionais de classes (1970-81)", Análise Social, Vol. 21, Nº 87-88-89, pp. 565-604
- FERRÃO, João (1987), Indústria e Valorização do Capital. Uma Análise Geográfica, Lisboa, Centro de Estudos Geográficos / Universidade de Lisboa
- FERRÃO, João (1988), "A indústria em Portugal: estruturas produtivas e sociais em contextos regionais diversificados", Finisterra, Vol. 23, Nº 45, pp. 29-54
- FERRÃO, João (1990), "As fragilidades do processo de modernização social", in António Reis (Dir.), Portugal Contemporâneo, Vol. VI, Lisboa, Publicações Alfa, pp. 245-268

- FERRÃO, João (1994), "TNC operations and host regional economies: a typology for the Portuguese case", in P. Dicken e M. Quévit (Ed.), Transnational Corporations and European Regional Restructuring, Utrecht, The Royal Dutch Geographical Society / Faculty of Geographical Sciences Utrecht University, pp. 45-60
- FERRÃO, João (1996), "Três décadas de consolidação do Portugal demográfico moderno", in A. Barreto (Org.), A Situação Social em Portugal, 1960-1995, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, pp. 165-190
- FERRÃO, João e A. Mendes BAPTISTA (1989), "Industrialização e desenvolvimento endógeno em Portugal: problemas e perspectivas", Sociologia - Problemas e Práticas, 7, pp. 43-64
- FERREIRA, Vítor Matias (1985), "O território urbano-metropolitano de Lisboa - Teses para uma intervenção urbanística", Sociedade e Território, 3, pp. 18-30
- FERREIRA, Vítor Matias (1987), A Cidade de Lisboa - De Capital do Império a Centro da Metrópole, Lisboa, Dom Quixote
- FONSECA, Maria Lucinda (1988), "As migrações para a Área Metropolitana de Lisboa - Dos anos sessenta aos anos oitenta", Povos e Culturas, 3, pp. 267-298
- Fortuna*, vários
- GASPAR, Jorge (1987), A Ocupação e a Organização do Território. Análise Retrospectiva e Tendências Evolutivas, Lisboa, Gulbenkian
- GASPAR, Jorge (Dir.) *et al.* (1989), Ocupação e Organização do Espaço. Uma Prospectiva, Lisboa, Gulbenkian
- GOMES, Paulo J., Sérgio BACELAR e Emília SALEIRO (1995), "Tipologia socioeconómica dos concelhos da região do Norte", comunicação ao III Encontro Nacional da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Regional (APDR), Porto, Abril 1995, policop.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (1991), "A construção social dos quadros nos anos 60: algumas perspectivas de análise", Sociologia, I Série, Vol. I, Porto, pp. 101-164
- GONÇALVES, Carlos Manuel (1996), "A profissão de economista - notas de investigação", in J.M. Carvalho Ferreira *et al.* (Org.), Entre a Economia e a Sociologia, Oeiras, Celta Editora, pp. 152-167
- HADJIMICHALIS, C. e N. PAPAMICHOS (1991), "«Local» development in Southern Europe: myths and realities", in E.M. Bergman *et al.*, Regions Reconsidered. Economic Networks, Innovation, and Local Development in Industrialized Countries, Londres, Mansell Publishing, pp. 141-164
- HONÓRIO, Fernando (1992), "A mobilidade no ensino superior - O programa Erasmus", Observatório Permanente de Juventude - Projecto "Mobilidade Geográfica e Socio-Profissional"; Relatório nº 2, Instituto de Ciências Sociais, policop.
- HONÓRIO, Fernando (1993), "A mobilidade geográfica e socio-profissional induzida pelo sistema de formação profissional", Cadernos do Instituto de Ciências Sociais, 5ª série, 2, ICS / Instituto da Juventude
- Instituto Nacional de Estatística (INE) (1990), Relatório do Grupo de Trabalho das Estatísticas sobre Migrações Internacionais, policop.
- Instituto Nacional de Estatística (INE) (vários anos), Estatísticas Demográficas, Estatísticas do Turismo, Inquérito ao Emprego, Inquérito aos Gastos dos Estrangeiros Residentes em Portugal e Recenseamentos Gerais da População
- KOVÁCS, Ilona (Coord.) *et al.* (1994), Qualificações e Mercado de Trabalho, Lisboa, Instituto de Emprego e Formação Profissional

- LIMA, Marinus Pires de, Maria Leonor PIRES e Paulo ALVES (1995), "Transformações das relações laborais em três sectores: os casos das indústrias automóvel, siderúrgica e naval", Análise Social, Vol. 30, Nº 134, pp. 857-879
- LIMA, Pedro, A.F. COSTA e António P. DORES (1991), "Classificações de profissões nos Censos 91", Sociologia - Problemas e Práticas, 10, pp. 43-66
- LOBO, Isabel Sousa (1990), "Les politiques communautaires et l'espace régional portugais", Sociedade e Território, Nº especial, pp. 143-148
- LOURTIE, Pedro M.G. (1989), "Perspectivas para o Ensino Superior Politécnico", Revista Crítica de Ciências Sociais, 27 / 28, pp. 233-247
- MACHADO, Fernando Luís (1997), "Contornos e especificidades da imigração em Portugal", Sociologia - Problemas e Práticas, 24, pp. 9-44
- MAKLER, Harry M. (1969), A Elite Industrial Portuguesa, Lisboa, Instituto Gulbenkian de Ciência
- MALHEIROS, Jorge Macaísta (1996), Imigrantes na Região de Lisboa: os Anos da Mudança: Imigração e Processo de Integração das Comunidades de Origem Indiana, Lisboa, Edições Colibri
- MARTINS, Maria Belmira (1976), As Multinacionais em Portugal, Lisboa, Estampa
- MARTINS, Natalino e Tiago MENDES (1995), "Globalização, Mercado Único e estratégias de localização empresarial: algumas reflexões sobre o caso português", comunicação ao III Encontro Nacional da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Regional (APDR), Porto, Abril 1995, policop.
- MEDEIROS, Fernando (1992), "A formação do espaço social português: entre a «sociedade-providência» e uma CEE providencial", Análise Social, Vol. 27, Nº 118-119, pp. 919-941
- MEDEIROS, Fernando (1994), "A teoria do dualismo revisitada nos países de industrialização sem modernização", Análise Social, Vol. 29, Nºs 125-126, pp. 81-119
- Ministério da Educação / Departamento de Programação e Gestão Financeira (DEPGEF) (1993), Análise Conjuntural 1990/91. Professores: Situação e Condições de Exercício da Profissão - 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário, Lisboa, ME/DEPGEF
- Ministério da Educação e Cultura / Gabinete de Estudos e Planeamento (1987), Desenvolvimento dos Recursos Humanos em Portugal - Cenários até 2005, Lisboa, MEC
- Ministério do Planeamento e da Administração do Território (vários anos), Relatório de Estado do Ambiente e Ordenamento do Território, Lisboa, MPAT
- Ministério dos Negócios Estrangeiros (1995), Portugal - Dez Anos de Cooperação, Lisboa, MNE
- MOZZICAFREDDO, Juan *et al.* (1991), Gestão e Legitimidade no Sistema Político Local, Lisboa, Escher
- NAZARETH, Joaquim Manuel (1988b), Unidade e Diversidade da Demografia Portuguesa no Final do Século XX, Lisboa, Gulbenkian
- NUNES, Adérito Sedas (1964), "Portugal, sociedade dualista em evolução", Análise Social, Vol. 2, Nº 7-8, pp. 407-462
- NUNES, Adérito Sedas (1970), "A Universidade no sistema social português - Uma primeira abordagem", Análise Social, Vol. 8, Nº 32, pp. 646-707
- NUNES, Adérito Sedas e David MIRANDA (1969), "A composição social da população portuguesa: alguns aspectos e implicações", Análise Social, Vol. 7, Nº 27-28, pp. 333-381
- OLIVEIRA, Maria Teresa V. (1994), Factores Explicativos da Mobilidade dos Quadros, Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Políticas e Gestão de Recursos Humanos, Lisboa, ISCTE
- OPPENHEIMER, Jochen (1993), "Fluxos financeiros externos para Portugal - Haverá governos mais beneficiados do que outros?", in Vários, Estruturas Sociais e Desenvolvimento - Actas do 2º Congresso Português de Sociologia, Vol. I, Lisboa, Edit. Fragmentos / APS, pp. 115-126

- PEIXOTO, João (1987a), "O crescimento da população urbana e a industrialização em Portugal", Revista Crítica de Ciências Sociais, 22, pp. 101-114
- PEIXOTO, João (1987b), O Crescimento da População Urbana em Portugal, Provas de Aptidão Pedagógica e de Capacidade Científica - Trabalho de Síntese, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
- PEIXOTO, João (1989), "Alguns dados sobre o Ensino Superior em Portugal", Revista Crítica de Ciências Sociais, 27 / 28, pp. 167-188
- PEIXOTO, João (1990a), "O crescimento urbano em Portugal: da concentração à dispersão?", in Vários, Colóquio Viver (n)a Cidade - Comunicações, Lisboa, GES - LNEC / CET - ISCTE, pp. 295-303
- PEIXOTO, João (1990c), "Inventaire des sources susceptibles de fournir des informations sur les migrations internationales (et migrations intérieures) et les stocks de migrants - Portugal", relatório para o "Projet d'Harmonisation des Statistiques de Migration Internationale au Sein de la Communauté Européenne" (coordenação de Michel Poulain), Université Catholique de Louvain, Institut de Démographie, Louvain-la-Neuve, policop.
- PEIXOTO, João (1993a), "A emigração portuguesa a partir de 1980: factos estatísticos e modalidades de evolução", Estudos Demográficos, INE, 31, pp. 35-74
- PEIXOTO, João (1993b), "Migrações e mobilidade: as novas formas da emigração portuguesa a partir de 1980", in M.B. Silva *et al.* (Org.), Emigração / Imigração em Portugal, Algés, Edit. Fragmentos, pp. 278-307
- PEIXOTO, João (1993c), "Portugal e as migrações internacionais: as perspectivas de evolução", in Vários, Estruturas Sociais e Desenvolvimento - Actas do 2º Congresso Português de Sociologia, Vol. I, Lisboa, Edit. Fragmentos / APS, pp. 849-862
- PEIXOTO, João (1994b), "Os movimentos migratórios inter-regionais em Portugal nos anos 80 - Uma análise dos dados censitários", INE / Gabinete de Estudos Demográficos, policop.
- PEIXOTO, João (1994c), "População por Nacionalidades" e "Trabalhadores Estrangeiros", relatório para o projecto Preder, INE / Gabinete de Estudos Demográficos, policop.
- PEIXOTO, João (1995b), "As migrações inter-regionais em Portugal nos anos 80 - Fluxos migratórios globais e mobilidade dos quadros superiores", comunicação ao III Encontro Nacional da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Regional (APDR), Porto, Abril 1995, policop.
- PEIXOTO, João (1995c), "A mobilidade dos quadros superiores em Portugal: análise de alguns fluxos migratórios recentes", in M. Brandão Alves *et al.* (Orgs.), Por Onde Vai a Economia Portuguesa - Actas da Conferência Realizada por Ocasão do Jubileu Académico de Francisco Pereira de Moura, Lisboa, ISEG, pp. 309-326
- PEIXOTO, João (1996b), "A mobilidade de quadros nas empresas transnacionais - o caso de Portugal", Relatório de pesquisa, Lisboa, ISEG, policop.
- PEREIRA, Guilherme (1991), Caracterização Sócio-Profissional dos Cooperantes Portugueses, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento
- PINTADO, Xavier (1967), "Níveis e estruturas de salários comparados: os salários portugueses e os europeus", Análise Social, Vol. 5, Nº 17, pp. 57-89
- PINTO, José Madureira (1985), Estruturas Sociais e Práticas Simbólico-Ideológicas nos Campos, Porto, Afrontamento
- PINTO, José Madureira e Maria Cidália QUEIROZ (1996), "Flexibilização da produção, mobilidade da mão de obra e processos identitários na Construção Civil", Sociologia - Problemas e Práticas, 19, pp. 9-29

- PINTO, Leonor Vaz (1996), "Gestores sem pátria", Fortuna, Ano 4, Nº 47, Fevereiro de 1996
- PIRES, Rui Pena (1990), "Semiperiferia versus polarização? Os equívocos do modelo trimodal", Sociologia - Problemas e Práticas, 8, pp. 81-90
- PIRES, Rui Pena (1993), "Immigration in Portugal: a typology", in M.B. Rocha-Trindade (Ed.), Recent Migration Trends in Europe, Lisboa, Universidade Aberta / Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, pp. 179-194
- PIRES, Rui Pena *et al.* (1984), Os Retornados. Um Estudo Sociográfico, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento
- PISCO, Manuel (1993), "Avaliação dos recursos humanos", MPAT, Departamento Central de Planeamento / Direcção dos Serviços de Planeamento, Documento de Trabalho nº 3/93
- Público*, vários
- RAMOS DOS SANTOS, Américo (1978), "Emprego e migrações na Europa: perspectivas para os anos 80", Análise Social, Vol. 14, Nº 56, pp. 801-816
- RAMOS DOS SANTOS, Américo (Coord.) *et al.* (1994), As Empresas e a Dinâmica das Profissões, Lisboa, Instituto de Emprego e Formação Profissional
- REIS, Carlos A. O. (1992), "Apontamento sociográfico sobre os eurocratas portugueses de Bruxelas", Sociologia - Problemas e Práticas, 11, pp. 223-231
- REIS, José (1992), Os Espaços da Indústria. A Regulação Económica e o Desenvolvimento Local em Portugal, Porto, Afrontamento
- ROCHA-TRINDADE, Maria Beatriz (1988), "Espaços de herança cultural portuguesa - gentes, factos, políticas", Análise Social, Vol. 24, Nº 100, pp. 313-351
- RODRIGUES, Maria João (1992), O Sistema de Emprego em Portugal. Crise e Mutações, 2ª ed., Lisboa, Dom Quixote
- RODRIGUES, Maria de Lurdes (1993), "A situação dos engenheiros em Portugal entre 1972-1990", Organizações e Trabalho, 9/10, pp. 117-139
- RODRIGUES, Maria de Lurdes (1994), Recensão crítica a Graça Carapinheiro, "Saberes e Poderes no Hospital", Sociologia, 14, pp. 225-230
- SAINT-MAURICE, Ana (1997), Identidades Reconstruídas. Cabo-verdianos em Portugal, Oeiras, Celta Editora
- SAINT-MAURICE, Ana e Rui Pena PIRES (1994), "Da emigração à imigração: o caso português", comunicação ao "Cost A2 Workshop «Immigration in Southern Europe»", Coimbra, Novembro 1994
- SALGUEIRO, Teresa Barata (1992), A Cidade em Portugal, Porto, Afrontamento
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1985), "Estado e sociedade na semiperiferia do sistema mundial: o caso português", Análise Social, Vol. 21, Nº 87-88-89, pp. 869-901
- SANTOS, Boaventura de Sousa (Dir.) (1993), Portugal - Um Retrato Singular, Porto, Afrontamento
- SANTOS, J. Freitas e J. Cadima RIBEIRO (1995), "Factores de localização industrial e investimento directo estrangeiro em Portugal: uma revisão de estudos de caso", comunicação ao II Encontro dos Economistas de Língua Portuguesa, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Setembro 1995, policop.
- SANTOS, J. Freitas e Nuno ALELUIA (1995), "Internacionalização empresarial: quadro teórico e alguma evidência empírica da presença de empresas portuguesas em Espanha", comunicação ao II Encontro dos Economistas de Língua Portuguesa, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Setembro 1995, policop.

- SANTOS, José Fernando Pinto dos (1997), "Multinacionais e mundialização", Economia & Prospectiva, Vol. I, nº 2, pp. 33-44
- SECCOMBE, I. J. e R. J. LAWLESS (1985), "Some new trends in Mediterranean labour migration: the Middle East connection", International Migration, Vol. 23, Nº 3, pp. 123-147
- Secretaria de Estado das Comunidades Portuguesas (SECP) (1988), Boletim Anual, Ministério dos Negócios Estrangeiros
- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) (vários anos), Relatórios Anuais, Ministério da Administração Interna
- SILVA, Manuela *et al.* (1984), Retorno, Emigração e Desenvolvimento Regional em Portugal, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento
- SILVA, Manuela (Coord.) *et al.* (1989), Empresários e Gestores da Indústria em Portugal, 2 vol., Lisboa, CISEP / UTL - Instituto Superior de Economia
- SIMÕES, Vítor Corado (1985), "O envolvimento internacional da economia portuguesa: uma análise dos fluxos de investimento", Estudos de Economia, Vol. VI, nº 1, pp. 3-28
- SIMÕES, Vítor Corado (1989), "Investimento estrangeiro em Portugal e Mercado Único Europeu", Estudos de Economia, Vol. IX, nº 3, pp. 285-322
- SIMÕES, Vítor Corado (1997), "Internacionalização das empresas portuguesas: que papel para a cooperação?", Economia & Prospectiva, Vol. I, nº 2, pp. 17-32
- SOARES, Maria Eduarda M.A. (1995), Perspectivas Internacionais sobre o Gestor Português - O Processo de Tomada de Decisão Visto por Gestores Britânicos e Franceses, Dissertação para Obtenção do Grau de Mestre em Políticas e Gestão de Recursos Humanos, Lisboa, ISCTE
- SOUSA, Alfredo de (1968), "A evolução da sociedade portuguesa e a «classe dos diplomados»", Análise Social, Vol. 6, Nº 22-23-24, pp. 475-491
- TEIXEIRA, Clara e Lurdes FERREIRA (1995), "Os estrangeirados" ["Os homens que vieram de fora"], Público, 6 de Novembro de 1995
- VIEIRA, Maria Manuel (1995), "Transformação recente no campo do ensino superior", Análise Social, Vol. 30, Nº 131-132, pp. 315-373